

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 34 (1942)
Heft: 3

Artikel: La Charte du travail
Autor: Rimensberger, E.-F.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384312>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 05.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

La Charte du travail.

Par *E.-F. Rimensberger.*

En corrélation avec le « nouvel ordre social » dont il est tant question en France depuis l'armistice, la liquidation de la lutte de classes joue un grand rôle. Le message du maréchal Pétain, du 11 octobre 1940, contient une irréfutable constatation: « On ne peut faire disparaître la lutte des classes, fatale à la nation, qu'en faisant disparaître les causes qui ont formé ces classes et les ont dressées les unes contre les autres. »

Ces causes, il faut les rechercher dans le patronat français qui — les messages et les appels du maréchal Pétain l'ont laissé entendre à maintes reprises — est sans conteste l'un des plus réactionnaires d'Europe. Mais qu'on ne pense pas qu'il ait fallu la catastrophe militaire pour engager les syndicats à travailler à surmonter la lutte des classes et à organiser l'économie française.

Pour des raisons traditionnelles, le syndicalisme français a toujours considéré avec méfiance non seulement l'exclusivisme parlementaire, mais encore « les abus de la liberté », ces excès dont nous ne nous faisons, en Suisse, qu'une faible idée parce que nous avons su gérer avec plus de mesure et de prudence les principes libéraux reçus en héritage. Chez nous, une partie de ces abus sont rendus de prime abord impossibles par la stabilité, la continuité et même la permanence du pouvoir exécutif. Un tel gouvernement n'a pas besoin d'être particulièrement éclairé pour être meilleur que le meilleur des gouvernements, mais auquel on ne laisse pas le temps nécessaire de prouver sa valeur et de recueillir les fruits de sa sagesse. L'instabilité gouvernementale française a non seulement affaibli la morale politique du peuple, mais encore empêché l'étude systématique des problèmes vitaux, différé dangereusement la mise en train des grands travaux, compromis les œuvres commencées. (Il suffit de songer à ces millions d'hectares de terrain cultivable demeurés en friche tout simplement parce que la succession des gouvernements empêchait de prendre les mesures indispensables.)

Le syndicalisme français était conscient de ce danger. Le « Plan du travail », mis sur pied par la C.G.T. avant 1935, c'est-à-dire avant la « colonisation » communiste, dit expressément: « Le régime parlementaire dans lequel les masses se sont habituées à voir l'expression normale de la démocratie ne répond plus, dans sa forme actuelle, aux nécessités de la vie contemporaine. Il a été créé pour des tâches politiques; mais, aujourd'hui, l'Etat intervient de plus en plus dans le domaine économique. Il a été créé pour gouverner des personnes, mais il se heurte de plus en plus à des collectivités. Nous voyons donc apparaître un double problème de compétence et d'autorité, problème posant une vaste question: celle des rapports entre la politique et l'économie: le

problème de la réforme constitutionnelle dans son ensemble. La réforme de la Constitution est pour l'instant l'idée qui flotte dans l'air. »

Les constatations qui précèdent expliquent pourquoi les revendications syndicales étaient avant tout *économiques*. Immédiatement après la rupture avec les communistes — dont l'influence néfaste avait écarté pendant plus de trois ans le syndicalisme de son chemin — l'objectif défini ci-dessus a été replacé au premier plan.

Dans un article-programme paru dans le « Peuple » du 12 octobre 1939, Jouhaux affirmait que « de nouvelles formes sont devenues indispensables. Une organisation nouvelle doit être substituée au désordre devenu permanent. Il faut établir les conditions d'un équilibre stable entre la liberté de l'individu et la discipline qu'impose toute vie collective. » Rappelons que l'article de Jouhaux a précédé la déclaration commune des employeurs et des travailleurs qui a suivi les pourparlers qui ont eu lieu en présence du ministre des armements (R. Dautry), entre les représentants des salariés (Jouhaux et Chevalme) et les délégués du patronat. Les deux parties affirment que seule une entente parfaite entre elles peut leur permettre de fournir au pays tout ce dont il a besoin pour la victoire. Cette déclaration précisait encore que rien ne s'oppose plus à cette entente. Les objections qui, hier encore, la rendaient impossible, n'existent plus. Les délégués reconnurent de part et d'autre que la réalisation d'un tel programme ne tolérerait plus la lutte de classes, mais exigeait, au contraire, une collaboration aussi étroite que complète. Dans une interview donnée peu après, Chevalme déclara que le syndicalisme s'était engagé dans une nouvelle voie et que l'intérêt général devait désormais avoir le pas sur les intérêts particuliers.

Le 14 janvier 1940, le Conseil national de la C.G.T. décida de « reconstruire la vieille maison de la C.G.T. » et de revenir aux anciennes traditions syndicales. Il vota une résolution sur l'orientation du mouvement syndical s'inspirant des pourparlers d'octobre 1939 et de l'accord Majestic auquel ils avaient abouti (accord intéressant avant tout l'industrie métallurgique). « Les organisations syndicales, déclara Jouhaux, ne se sont jamais opposées à la collaboration. Par sa simple existence, le syndicalisme présuppose la collaboration, c'est-à-dire des pourparlers avec les employeurs en vue d'améliorer les conditions existantes. La collaboration doit être développée sur toute la ligne et en toute indépendance. » René Belin souligna qu'il ne s'agissait pas de rhétorique et de slogans, mais d'une réalité. « Le jour où nous avons préconisé les contrats collectifs et revendiqué l'arbitrage obligatoire, ce jour-là nous avons marqué notre voie. Nous avons à choisir entre deux méthodes : entre l'opposition totale et absolue et le travail quotidien pour l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs. »

Dans son préambule, la résolution adoptée par le Comité national souligne que les organisations syndicales sont prêtes à endosser la responsabilité. Le Conseil ratifie ensuite sans réserve les pourparlers menés avec certaines associations patronales sous la présidence d'un représentant des pouvoirs publics, pourparlers qui ont permis de fixer les principes devant présider aux ententes régionales et locales. Le Conseil estimait, en outre, que ces accords devaient être étendus à toutes les professions et à toutes les industries, tout en jetant les bases du nouvel ordre social qu'il appartiendrait à la paix de consolider.

L'idée de la « Charte du travail » est bien antérieure à la guerre. En 1938 déjà, le Conseil national de la C.G.T. ratifia le principe d'un statut du travail dont le but principal devait être de réaliser la paix sociale. Dans son préambule, la « Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions » ou « Charte du travail » stipule qu'il s'agit de déterminer « des rapports harmonieux et justes entre les patrons, les ouvriers, les techniciens et les artisans ». « La paix sociale est le but suprême. » « Les syndicats ont donc leur place dans cet ordre nouveau. Ils auront la double mission de discipliner les libres réactions de leurs adhérents et de participer à la formation des comités sociaux. »

La Charte du travail est l'œuvre du comité d'organisation professionnelle, composé de représentants du gouvernement et de vingt et un délégués patronaux et ouvriers.

Les syndicats locaux, respectivement les sections locales, dont la circonscription territoriale varie selon les régions et les professions, constituent la base de l'organisation professionnelle. Les syndicats professionnels sont constitués par catégories distinctes de membres. Il y a des syndicats pour les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise (contremaîtres), les ingénieurs, les cadres administratifs et commerciaux et des syndicats patronaux. La charte met fin à l'atomisation idéologique du passé (syndicats libres, chrétiens, nationaux, etc.). Il y a un syndicat pour chaque profession, dont le sociétariat est obligatoire. Peut-on nier qu'une organisation systématique de l'économie rend indispensable l'organisation intégrale des patrons et des salariés? En revanche, on peut se demander si la liberté de pensée et autres libertés indispensables pour constituer une communauté vivante sont suffisamment garanties lorsque les intéressés ne sont plus libres de s'organiser librement dans les groupements de leur choix, choix par lequel ils expriment déjà leurs conceptions, en un mot, leur manière de penser. La disposition de la charte stipulant le sociétariat obligatoire a la teneur suivante: « Toutes les personnes, quels que soient leur âge et leur nationalité, exerçant une activité professionnelle sont inscrites d'office au syndicat professionnel de leur catégorie, de leur circonscription et de leur profession. » (Art. 12.) Tout membre peut être exclu. Il peut cependant recou-

rir devant le comité social national qui statue en dernier ressort. Les personnes exclues d'un syndicat ne participent plus à son activité, mais restent soumises aux obligations et devoirs des membres. L'article 14 définit comme suit les attributions des syndicats professionnels: L'encadrement et la représentation de leurs ressortissants; la transmission ou l'exécution des décisions corporatives; l'étude des questions professionnelles en vue de la présentation de suggestions corporatives; la recherche éventuelle des solutions à appliquer aux problèmes intéressant leurs propres membres dans leur circonscription territoriale. Elles excluent strictement toute activité politique ou confessionnelle.

Les syndicats professionnels peuvent, sans autorisation, acquérir, posséder et administrer les locaux et biens mobiliers destinés à leur fonctionnement administratif et à la réunion de leurs membres. Ils disposent des fonds provenant des cotisations de leurs membres dans la limite nécessaire à leur fonctionnement et gèrent ces fonds. Le syndicat professionnel est dirigé par un conseil d'administration dont la composition et le mode de désignation seront fixés par décret. (L'esprit qui inspirera ce décret et les ordonnances d'exécution sera donc décisif pour la gestion des syndicats et leur évolution.) Ne peuvent être membres de ces conseils d'administration que les personnes de nationalité française, âgées de vingt-cinq ans au moins, n'ayant encouru aucune condamnation pour crime ou délit infamant, justifiant de tous leurs droits civils et exerçant la profession depuis cinq ans au moins, dont deux dans la circonscription du syndicat. Une même personne ne peut exercer plus de deux mandats successifs (sauf dérogations spéciales). Le renouvellement des conseils et bureaux s'opère toujours par fraction. Les statuts et le règlement du syndicat professionnel doivent être approuvés par le comité social national. Le conseil d'administration délibère à la majorité des membres présents. Les votes ont lieu au scrutin secret. Cette dernière disposition est extrêmement importante et souligne qu'en regard des États totalitaires, les méthodes du nouveau régime sont presque « libérales ».

Les syndicats professionnels locaux d'une profession donnée se groupent en unions départementales, elles-mêmes englobées dans une fédération nationale. Il va sans dire qu'il n'y a qu'une union départementale et qu'une fédération nationale par profession. Un décret fixera les conditions de désignation du personnel dirigeant des unions et fédérations. Les statuts des unions régionales sont ratifiés par le comité social national et ceux des fédérations nationales par le ministre du travail.

Ici cesse l'organisation syndicale telle que nous la connaissons. Nous constatons l'absence d'une centrale nationale telle que l'ancienne C.G.T. ou notre Union syndicale suisse et d'organes intermédiaires de coordination tels que les cartels syndicaux, en un mot des organismes chargés de s'occuper des problèmes généraux intéressant le monde du travail et des questions interprofession-

nelles. A leur place nous voyons apparaître à tous les échelons (pour autant qu'une comparaison est possible) les comités sociaux (voir graphique page 98).

La collaboration entre employeurs et salariés est obligatoirement organisée dans les entreprises occupant au moins cent ouvriers et employés, au sein de comités sociaux d'établissements qui rassemblent le chef d'entreprise et des représentants de toutes les catégories du personnel. *Les attributions des comités sociaux excluent toute immixtion dans la conduite et la gestion de l'entreprise* et dans les questions débordant le cadre de l'entreprise. En revanche, elles aident la direction à résoudre toutes les questions relatives au travail et à la vie du personnel dans l'établissement (échange d'informations sur toutes les questions intéressant la vie sociale du personnel et des familles, entr'aide sociale, etc.). Le mode de fonctionnement des comités est laissé à leur propre initiative. Ils sont cependant placés sous l'autorité du comité social local de la profession. Pour les entreprises comportant des établissements multiples de faible effectif, il pourra être constitué des comités sociaux d'entreprise réunissant le personnel de ces établissements pour une même région. Les premiers comités sociaux d'établissements seront constitués par les représentants des différentes catégories du personnel de l'établissement en accord avec le chef d'entreprise.

Dans chaque profession ou « famille professionnelle » et à chacun des échelons local, régional et national, il est créé un organisme corporatif à compétence sociale et professionnelle qui prend respectivement le titre de comité social local, régional et national. Le comité social est composé de douze à quatorze membres pris dans les bureaux des syndicats professionnels. Les membres sont répartis en trois groupes: employeurs, ouvriers, employés et autres catégories. Les membres des comités sociaux régionaux sont désignés par les comités sociaux locaux et les syndicats professionnels; ceux des comités sociaux nationaux sont désignés par les comités sociaux régionaux et les fédérations professionnelles nationales. Le nombre des membres et les modalités de désignation doivent faire l'objet d'un décret du ministre du travail.

Les compétences des comités sociaux sont d'ordre professionnel et social; il va sans dire qu'elles excluent toute activité politique ou confessionnelle.

Dans l'ordre professionnel, elles comportent notamment: les questions de salaire et de conventions collectives; les questions de formation professionnelle, apprentissage, perfectionnement, etc., l'élaboration des règlements relatifs à l'embauchage et au licenciement; les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Les questions de salaire intéressant particulièrement une catégorie peuvent être discutées paritairement entre les représentants de cette catégorie et celle des employeurs.

Dans l'ordre social, les comités s'occupent de la sécurité de

l'emploi par la lutte systématique contre le chômage et les mesures de prévoyance en faveur des chômeurs, de la généralisation des assurances et des retraites, de l'entr'aide et de l'assistance, de l'aide familiale sous les formes morales, matérielles et intellectuelles.

Pour assurer le contrôle de l'application des lois et règlements professionnels, de même que le contrôle des conditions de travail dans tous les établissements relevant du comité social, les comités font appel à des commissaires corporatifs assermentés. Ce contrôle demeure indépendant de celui qui est exercé par les services des secrétariats d'Etat compétents et, notamment, par l'inspection du travail. Ils ont pour tâche de faire remédier sur-le-champ aux doléances constatées.

Les décisions du comité social considéré sont obligatoires, sauf opposition du comité social de l'échelon supérieur ou des pouvoirs publics.

Le comité social national favorise les initiatives régionales et locales, coordonne et régularise l'activité des comités régionaux. Il élabore, adapte ou entérine les clauses générales des conventions collectives, les tableaux des qualifications professionnelles et les règles de cette qualification, ainsi que celles de la promotion ouvrière, les coefficients applicables aux qualifications pour la détermination des salaires et, enfin, les règles générales d'embauchage et de licenciement. Il arrête ou approuve les règlements professionnels généraux, notamment ceux touchant à l'hygiène et à la sécurité du travail. Il gère les institutions et caisses auxquelles il estime devoir donner un caractère national. L'article 37 stipule que les pouvoirs publics sont représentés, dans chaque comité social national, par un commissaire du gouvernement désigné par arrêté du secrétaire d'Etat au travail et après avis du secrétaire d'Etat dont relève la profession ou la famille professionnelle intéressée.

Des associations professionnelles corporatives ou mixtes (paritaires) existant déjà dans certaines industries, des dispositions spéciales ont été promulguées à leur intention. L'article 38 stipule qu'après l'entrée en vigueur de la loi ne pourront être créés que les organismes résultant de l'accord de la moitié des membres de chaque catégorie de la profession (ouvriers, employés, employeurs) ou d'une décision des syndicats intéressés.

Les questions interprofessionnelles sont exclusivement traitées par les bureaux des comités sociaux du même échelon, soit au cours de réunions occasionnelles de la totalité ou d'une partie de ces bureaux, soit d'une manière régulière par la réunion de ces bureaux constitués en comité social interprofessionnel.

Les comités sociaux interprofessionnels peuvent être consultés par les pouvoirs publics sur les questions générales, professionnelles ou sociales et notamment sur la détermination du coût de la vie et les problèmes d'utilisation de la main-d'œuvre.

La répartition des recettes entre les divers organismes et comités est assurée par le comité social national. Les cotisations des

membres sont perçues directement par l'employeur. Les cotisations destinées à la participation aux dépenses de fonctionnement et aux institutions, œuvres et caisses diverses sont prélevées indépendamment de la contribution professionnelle.

Chaque famille professionnelle constitue sur le plan national un patrimoine corporatif commun exclusivement destiné à concourir à l'amélioration des conditions d'existence des membres de la profession. Ce patrimoine, qui est la propriété de l'ensemble des membres de la profession, est géré par les comités sociaux des trois échelons local, régional et national, entre lesquels il est réparti par le comité national. Ce fonds commun est alimenté, entre autres choses, par un prélèvement sur les bénéfices des entreprises de la profession et par des dons et legs. La définition des bénéfices, la fixation du prélèvement et les modalités de son recouvrement, qui sera effectué comme en matière d'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux, seront déterminés par décret (on se représente assez facilement les difficultés qui s'opposeront à la rédaction et à l'application de ce décret!). Sous réserve des mesures de contrôle de l'Etat, les organismes corporatifs assurent eux-mêmes le contrôle des comptabilités des organismes professionnels.

Le salaire fixé par les contrats collectifs est basé sur un salaire minimum vital correspondant à la rémunération « de celui qui n'a ni charges de famille ni qualification professionnelle »; il varie selon les lieux d'emploi et le coût local de la vie. Le salaire minimum vital, fixé par le gouvernement, est arrêté par région, département ou localité sur la proposition d'un comité supérieur des salaires fonctionnant au secrétariat d'Etat au travail. La « rémunération professionnelle » est un complément au salaire minimum vital. Elle correspond à la qualification professionnelle du bénéficiaire (le travail aux pièces fait l'objet de dispositions spéciales). Au salaire ainsi défini s'ajoutent les allocations ou suppléments de salaire pour charges familiales (ce supplément peut être payé en nature). Afin d'équilibrer les charges résultant de ces diverses dispositions, les industries peuvent constituer entre elles des caisses de compensation.

La Charte du travail codifie l'arbitrage obligatoire introduit pendant la guerre à la demande des syndicats. Cette mesure doit permettre d'éviter les grèves et les lock-outs.

Dans les dispositions transitoires on remarque que les premières désignations des membres des conseils d'administration des organismes professionnels seront effectuées par arrêtés du ministre d'Etat chargé de la coordination des institutions nouvelles, du secrétaire d'Etat au travail et du ou des secrétaires d'Etat dont relèvent les professions considérées. Les syndicats ou groupements de syndicats existant à la date de la publication de la loi continueront leur activité jusqu'à ce qu'il soit statué par décret sur leur dissolution ou leur intégration dans la nouvelle organisation profession-

nelle. Pendant cette période, leur capacité civile sera limitée aux actes de simple administration.

A elles seules, ces dernières dispositions montrent bien que nous sommes en présence d'une réglementation provisoire. Du point de vue syndical, la question de savoir si, à la désignation provisoire des organes dirigeants par l'Etat succédera la libre élection par les membres, est décisive pour l'ensemble de l'expérience française. En Autriche, cette libre désignation a toujours été promise; mais le gouvernement n'a jamais tenu sa promesse, scellant ainsi le destin et de l'Etat corporatif et de la nation autrichienne. Ce n'est pourtant pas que la classe ouvrière ait manqué de bonne volonté. Elle s'était déclarée prête à accepter un régime corporatif, mais à la condition que la liberté d'association demeure maintenue et que les membres conservent le droit de nommer eux-mêmes les organes dirigeants des organisations professionnelles.

Le maréchal Pétain songe, lui aussi, à couronner son œuvre par un régime corporatif. Le préambule de la charte exprime d'ailleurs très nettement cette intention. La charte, y lisons-nous, « servira ainsi de base à la création des futures corporations qui restent le grand espoir de l'avenir français ».

Parallèlement, ou à la place des syndicats, ces corporations sont appelées à devenir des organismes complétant sur le plan économique les efforts des comités sociaux sur le plan social (voir graphique page 98). Leur action serait complétée sur le terrain local et régional par des comités interprofessionnels et par des commissions mixtes d'études et, sur le plan national, par le comité pour l'organisation professionnelle et par une commission nationale mixte d'études.

Nous voici donc revenus à l'économie, c'est-à-dire au domaine où c'est la pratique qui démontre si l'on peut vraiment parler de modifications structurelles, c'est-à-dire des seules qui permettent de juger une expérience.

Pour le moment, il est difficile de porter un jugement valable. Un pays qui, comme la France, se trouve acculé à une situation aussi tragique et aussi précaire ne peut faire autrement que de recourir à des mesures qui, tout en ne visant pas de prime abord à une orientation nouvelle, n'en constituent pas moins des interventions profondes qui semblent ne pas demeurer sans effet sur la structure économique et sociale (contrôle du commerce extérieur, contrôle des changes, contrôle et réglementation de la production, etc.). Mais ces mesures peuvent être aussi provisoires que la Charte du travail. En revanche, le gouvernement de Vichy a promulgué des lois et décrets dont l'application peut être assimilée à des transformations structurelles proprement dites (modification des lois sur l'héritage dans l'agriculture, limitation du nombre des mandats dans les conseils d'administration, responsabilité personnelle et matérielle des membres des conseils d'administration et des ministres, etc.).

Rappelons encore qu'en corrélation avec les lois et décrets sur le « nouveau statut économique de la France », on ne cesse de rappeler qu'il ne s'agit que de lutter contre « l'individualisme exagéré » et que l'on ne manquera pas de revenir plus tard à une forme d'économie plus libre, pour la simple raison que la France est le pays par excellence des petites entreprises (on enregistre aujourd'hui encore quatre à cinq millions de petites entreprises dans l'agriculture, le commerce et l'industrie); et lorsque le maréchal Pétain souligne lui-même qu'il ne désire pour la France ni le marxisme ni le capitalisme libéraliste, cette déclaration ne laisse pas de donner certaines indications sur la tendance de cette évolution. Chaque peuple a ses dons particuliers. Le peuple français n'a aucune disposition particulière pour le « colossal », pour les « miracles d'organisation » et la civilisation du termitte, mais il a le génie de l'initiative, de l'improvisation et des solutions souples.

En raison même de son caractère provisoire et des possibilités nouvelles qu'elle offre, l'accueil fait à la Charte du travail peut être qualifié « d'attentisme »; elle n'a été ni repoussée ni acceptée sans réserve. Les syndicats libres sont dans ce cas. Il est intéressant de rappeler que la presse axiste et collaborationniste a pris en partie une position très nette contre le nouveau statut du travail. Certains milieux voient d'un mauvais œil que la charte ait tenu compte des syndicats. Ils auraient préféré une suppression radicale du mouvement syndical, à l'exemple des Etats autoritaires. Un article de la « Frankfurter Zeitung » du 12 novembre illustre assez bien cette déception. Il est question d'un « statut binaire »; on rappelle que « deux thèses opposées se sont confrontées lors de l'élaboration de la charte: celle de la corporation et celle du syndicalisme... et que les syndicats sont demeurés en vie ».

Nous concluons notre étude en constatant que la France est en pleine période de transformation. Le souci immédiat de l'existence domine toutes les préoccupations. Il est difficile de dire ce qui viendra lorsque la pensée obéira à d'autres impératifs que la misère et la nécessité. Tout au plus pouvons-nous espérer que le peuple français — peut-être après maintes erreurs — finisse par trouver une solution-terme, un « juste milieu » conforme à son génie de l'improvisation, à la souplesse de sa pensée et à son sens si profondément enraciné de la mesure.
