

Appel à communications

La représentation collective du travail. Processus normatifs en France, 1936-1968

Si l'histoire du droit du travail s'est beaucoup développée depuis une trentaine d'années, l'élaboration des textes qui y sont relatifs reste une question largement méconnue. Ceux-ci prennent la forme de lois, d'origine parlementaire ou gouvernementale, de décrets-lois, d'ordonnances, de règlements, de circulaires. De multiples acteurs et institutions interviennent dans leur fabrication : Parlement, gouvernement, Conseil d'État, conseils ou comités consultatifs, partenaires sociaux, experts, lobbies, etc. Comme l'écrivait Jean-Daniel Reynaud : « La règle de droit ne prend son sens que rapportée à une action collective et à un acteur. Elle a donc la diversité, la complexité et parfois les incohérences que présente l'ensemble des actions collectives ».

La complexité du processus de fabrication des textes doit tenir compte du fait que les institutions, prises séparément, sont elles-mêmes composites. Dans l'élaboration d'un projet de loi, quelle est la part du politique (le ministre et son cabinet) et celle de l'administration ? Au sein de cette dernière, comment s'articulent les contributions respectives d'un rédacteur, d'un chef de bureau, d'un sous-directeur ou directeur-adjoint ou d'un directeur d'administration centrale ? Qu'en est-il des arbitrages interministériels, semble-t-il particulièrement fréquents en matière de droit social ? Quel rôle jouent les organes consultatifs ?

S'il s'agit d'une proposition de loi, il faut aussi naturellement prendre en compte les différents aspects de l'activité parlementaire.

La nature du texte et la configuration institutionnelle apparaissent ainsi comme des éléments déterminants pour comprendre le jeu qui se tisse entre les acteurs et le résultat auquel il aboutit.

Il convient aussi de comprendre dans quel jeu d'acteurs s'inscrivent le législateur et l'administration. L'état des rapports de force politiques a son importance, ainsi que l'action des syndicats (syndicats patronaux et syndicats de salariés), des experts, des groupes de pression et d'opinion. Ainsi, les combinaisons tactiques comme les débats idéologiques et juridiques comptent dans la production de nouvelles normes. Enfin, les modalités d'application de ces normes mettent en scène d'autres acteurs qui donnent par leur intervention au sein des administrations comme au niveau de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier ou du bureau leur consistance effective aux prescriptions.

Pour réfléchir à ces questions générales, le thème de la représentation collective du travail a le mérite de rassembler à la fois les syndicats et les institutions représentatives du personnel, en bornant les investigations à la période 1936-1968. Cette période est en effet particulièrement riche en matière de représentation collective. Sans souci d'exhaustivité, on peut citer :

- la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives qui comporte une clause sur la création de délégués élus par le personnel
- les décrets-lois du 12 novembre 1938 et du 10 novembre 1939 sur les délégués du personnel
- l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise

- la loi du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel
- la loi du 16 mai 1946 sur les comités d'entreprise
- le décret du 1^{er} août 1947 instituant les comités d'hygiène et de sécurité
- la loi du 27 avril 1956 tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- la loi du 18 juin 1966 modifiant l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise
- la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Du point de vue de la législation sur la représentation du personnel, les débats qui précèdent les accords et la loi de 1968 restent en effet relativement mal connus. Les principaux jalons en sont l'impact des ouvrages L'État et le citoyen, du club Jean Moulin, en 1961 et Pour une réforme de l'entreprise de François Bloch-Lainé, paru début 1963 ; les trois colloques réunis à l'initiative des syndicats à Grenoble et Paris en 1963, puis à Lille en 1964 ; la présentation du rapport Mathevet devant le Conseil Économique et Social en 1964 et les débats qui accompagnent la même année la transformation de la CFTC en CFDT, jusqu'à la loi du 18 juin 1966, qui renforce la représentativité et l'information des comités d'entreprise. De même, il serait opportun d'avoir d'avantage d'éléments sur l'évolution de la jurisprudence et sur les appréciations de l'inspection du travail dans cette période. En ce qui concerne l'année 1968 elle-même, peu de recherches ont encore été entreprises sur les débats engagés sur la question de la représentativité, comme sur les nombreuses expérimentations de représentation du personnel nées dans les entreprises au cours de l'année 1968 et les discussions qui ont précédé l'examen du projet de loi par le Parlement et les autres pouvoirs publics intéressés (Conseil d'État, Premier ministre, niveau interministériel, etc.).

En dehors des lois, décrets-lois et décrets mentionnés, d'autres textes, inférieurs dans la hiérarchie des normes, peuvent aussi faire l'objet d'investigations fructueuses, tels que les décrets ou les circulaires. On pense par exemple aux circulaires établissant les conditions de représentativité des organisations syndicales.

À travers les processus de production des normes, il s'agit d'interroger la notion même de représentation du travail. Doit-on considérer le personnel de manière territorialisée, catégorielle, collégiale... ? Et comment articuler la réalité de la représentation avec l'idéal de la représentativité et les conditions de son obtention ? Les enjeux doctrinaux sont ici inscrits dans les péripéties normatives.

Cette production législative et réglementaire pourra faire l'objet d'investigations spécifiques ou de réflexions croisées ou plus générales. Un intérêt particulier sera porté à l'examen des contributions doctrinales, à l'attention portée par les rédacteurs aux pratiques effectives ainsi qu'à l'exhumation de sources nouvelles ou de témoignages d'acteurs.

C'est pourquoi les propositions retenues feront appel à des archives nouvelles et/ou à de nouveaux témoignages. Les contributeurs sont également appelés à s'interroger sur l'incidence du nombre de salariés sur la représentativité du personnel et en particulier sur l'impact des expérimentations et les réalisations introduites dans les TPE sur la législation. Enfin, les études qui concernent les législations anglaise, belge, allemande ou italienne seront reçues à titre comparatif, en limitant les interventions aux processus d'élaboration de la loi.

Dans une perspective interdisciplinaire, cet appel à communications est ouvert à tous les chercheurs en sciences sociales : juristes, dans la diversité de leurs compétences, sociologues, politistes, historiens, etc. Des approches comparatives seront également bienvenues.

Modalités de soumission :

Date limite de réception des réponses : 1^{er} septembre 2010

Obligatoirement par courrier électronique (comite.histoire@travail.gouv.fr) avant cette date.

Réponse sur une à deux pages maximum, incluant :

- le titre de la communication ;
- 20 lignes de descriptif scientifique ;
- renseignements administratifs sur le ou les auteur(s) (titre, adresse et mail) ;

Les communicants dont les propositions auront été retenues devront envoyer leur article avant le 15 février 2011 au plus tard.

Date limite

mercredi 1^{er} septembre 2010

Contact

Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique

Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

courriel : comite.histoire@travail.gouv.fr

39-43 quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

Téléphone : 01 44 38 35 48

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/le-ministere,149/le-comite-d-histoire,430/>