

# **EVOLUTION DES TEXTES CONCERNANT LES CONVENTIONS COLLECTIVES , LE SALAIRE MINIMUM ET LES CONFLITS COLLECTIFS**

**( L.131-1 et suivants, L.141-1 à L.141 et suivants, L.521-1 à L.529-4)**

*Conventions collectives  
Salaire minimum de croissance  
Conflits collectifs*

Pierre FOURNIER

(extraits des Cahiers du Chatefp n°2-3, janvier 2000)

Tout ce qui concerne les conventions collectives, la fixation des salaires et les procédures de règlement des conflits collectifs du travail, a fait l'objet depuis un siècle de nombreux textes. Ces textes étaient étroitement imbriqués, ils furent souvent modifiés et au surplus, deux codifications successives, destinées en principe à en simplifier la présentation, ont au contraire accru la confusion au point de rendre l'histoire des textes inextricable.

Au cours de tout le dix-neuvième siècle la fixation des salaires, par ce que l'on appelait les « tarifs » a été l'occasion de nombreux conflits qui ont abouti à la reconnaissance du droit de coalition en 1864, puis à la loi sur les syndicats en 1884 . Cette genèse du droit syndical sera traitée ultérieurement ; elle a été le support d'un droit spécifique à partir de 1892, dans lequel sont étroitement mêlées les règles relatives aux conflits, aux accords collectifs, et aux salaires.

On tente ici une description ordonnée en trois parties – conventions collectives, procédures de règlement des conflits collectifs, réglementation des salaires – entre lesquelles les recoupements et les doubles mentions apparaissent inévitablement.

Pour simplifier, on a :

- négligé les modifications mineures ;
- laissé de côté, sauf exceptions notamment en ce qui concerne la fixation des salaires, les textes réglementaires, mais cité les « décrets-lois » qui ont modifié les textes législatifs ;
- exclu les dispositions concernant l'agriculture, les départements d'outre-mer, l'Algérie, les sanctions pénales qui relèvent de l'analyse spécifique ;
- mentionné les textes actuellement en vigueur dans la seule mesure où il s'agit ici d'expliquer leur origine. Ces textes sont supposés connus du lecteur et ne relèvent pas de l'analyse historique.

Il va de soi que le simple repérage des textes ne peut que fournir un canevas pour une analyse historique scientifique et qu'il faut situer toutes ces références dans leur contexte politique. L'ampleur des conflits sociaux, le développement du mouvement ouvrier, l'imbrication étroite entre évolution des salaires et politique économique ont placé les problèmes ici traités au cœur des grands événements qui jalonnent la vie de la Nation au cours du siècle qui s'achève : les guerres, la grande crise des années trente, la Libération, la reconstruction et l'inflation, sans oublier la douloureuse parenthèse du régime de Vichy.

Une précision doit être apportée concernant les actes du Gouvernement de Vichy. Les relations professionnelles auraient été profondément modifiées par la loi du 4 octobre 1941 dite « charte du travail ». Mais la nullité de ce texte a été expressément constatée par l'ordonnance du 27 juillet 1944 portant rétablissement de la légalité républicaine. Au surplus, des mesures concrètes d'application n'étaient intervenues qu'en matière d'organisation des syndicats et de comités sociaux d'entreprise, domaines ne relevant pas de la présente note. Par contre, en ce qui concerne les salaires, l'ordonnance

du gouvernement d'Alger du 24 août 1944, que l'on citera plus loin, a confirmé, pour des raisons évidentes, plusieurs actes de « l'autorité de fait se disant gouvernement de l'Etat français ».

### ***Première partie ; les conventions collectives***

C'est à partir de la loi sur les syndicats de 1884 que ceux-ci ont été en mesure d'engager des négociations sur la révision des tarifs salariaux de manière légale. Auparavant, il y avait en fait de telles négociations ; les « tarifs » étaient illégaux en droit, mais avaient une existence de fait et faisaient parfois l'objet d'une homologation par les préfets ou les maires. Exceptionnellement, en 1848, pendant la période d'existence de la « Commission de gouvernement pour les travailleurs » (Commission « du Luxembourg », présidée par Louis Blanc de février à mai 1848), cette instance patronna la signature d'accords de conciliation sur les salaires.

De 1891 à 1913, les signatures de conventions collectives se multiplièrent, favorisées par la procédure de conciliation instituée par la loi du 27 décembre 1892 (voir 2<sup>ème</sup> partie). De 34 conventions signées en 1893, on passait à 252 en 1910 et 202 en 1911. Les plus importantes conventions étaient celles concernant les mineurs du Nord et du Pas-de-Calais, dites « Conventions d'Arras », dont la première intervint le 29 novembre 1891.

La définition d'un cadre juridique pour cette nouvelle forme de contrat devenait nécessaire. Un projet de loi fut examiné par la Chambre des députés en 1913 et adopté par la commission du travail sur le rapport du député de la Seine Groussier <sup>(1)</sup>, mais la guerre retarda la procédure, et ce texte ne fut adopté et promulgué qu'en 1919, sous le ministère de Clemenceau (Colliard étant ministre du travail). C'est la loi du 25 mars 1919.

A partir de cette date, les textes fondamentaux sur les conventions collectives ont été profondément modifiés quatre fois et leur codification a été autant de fois bouleversée de manière complexe.

Les divers textes s'enchaînent de la manière suivante :

1° - La loi du 25 mars 1919, complétée et modifiée par celle du 25 juin 1919 introduit dans le livre 1<sup>er</sup> du Code du travail, tel qu'il avait été codifié en 1910, un chapitre IV bis du titre II « De la convention collective de travail », comprenant les articles 31 à 31v et 31x et 32.

2° - La loi du 24 juin 1936 ajoute à ce chapitre une « section IV bis, de l'organisation professionnelle des rapports entre employeurs et employés par conventions collectives », consistant dans les articles 31 va à 31 vg. Pour l'essentiel, cette loi institue la procédure d'extension des conventions collectives contenant des clauses énumérées par la loi.

Diverses modifications et compléments, ainsi que des rectifications du numérotage des articles sont apportées par cette loi et par celle du 4 mars 1938 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage, les décrets-lois des 2 mai et 12 novembre 1938.

La loi du 24 juin 1936 apporte une novation majeure dans le droit du travail en permettant au pouvoir réglementaire, sous la forme d'arrêtés du ministre du travail, de rendre obligatoires des clauses, notamment sur les salaires fixées à la suite de négociations entre des parties, et de rendre les conventions obligatoires même pour des entreprises non adhérentes aux organisations signataires. La loi intervenait dans le contexte de la victoire électorale remportée le 5 mai 1936 par la coalition du « front populaire ». A partir du 11 mai eurent lieu des occupations d'usines dans l'industrie

---

<sup>(1)</sup> Le rapport qui décrit l'état de la question en 1913 a été publié à l'époque : A Groussier, *la convention collective de travail*, Paris, 1913, Dunod et Pinat, Encyclopédie parlementaire des sciences politiques et sociales.

aéronautique, puis du 25 mai dans les usines métallurgiques, avec une extension généralisée des grèves « sur le tas », à tous les secteurs.

Le cabinet Sarraut, qui était encore en fonction, avec Frossard comme ministre du travail, tenta de réunir une commission paritaire et de provoquer la négociation d'une convention collective dans la métallurgie (Picquenard, directeur du travail et Chaillé, chef adjoint du cabinet, présidents des commissions).

Le 4 juin, Léon Blum constituait son cabinet.

Le 7 juin s'engageait à Matignon la négociation qui aboutit, dans la nuit du 7 au 8 à la signature des « Accords Matignon ». Ce texte fixait un cadre général pour les conventions à venir, en ce qui concerne : les règles d'établissement des conventions collectives, la liberté syndicale, les délégués du personnel, et le réajustement des salaires.

Les clauses-type de l'Accord Matignon furent reproduites dans toutes les conventions. Jusqu'à la fin de 1938, environ six mille conventions furent signées et six cents furent étendues par arrêté ministériel. Ces conventions sont en fait restées en vigueur pour beaucoup de leurs dispositions jusqu'à leur remplacement par de nouveaux textes bien plus tard, dans les années 1950 et 1960. <sup>(1)</sup>

3° - Le régime du temps de guerre, tel qu'il a été défini par les décrets des 1<sup>er</sup> septembre, 27 octobre et 10 novembre 1939 a maintenu en vigueur pour la durée des hostilités les conventions collectives, ainsi que les sentences arbitrales et surarbitrales, et toutes clauses des contrats de travail concernant les conditions de travail et la révision des salaires. Des modalités de révision avaient été prévues, mais elles sont restées théoriques jusqu'à l'intervention de la loi du 23 décembre 1946. Les salaires firent l'objet de dispositions particulières qui seront précisées dans la troisième partie.

4° - La loi du 23 décembre 1946 relative aux conventions collectives de travail refondait entièrement le chapitre IV bis du Titre II du Livre 1<sup>er</sup>, avec une rédaction nouvelle des articles 31 à 31s. En résumé la négociation des conventions était à nouveau autorisée, mais en excluant les salaires, par branches d'activité. Les conventions ne pouvaient être applicables qu'après agrément ministériel. La commission supérieure des conventions collectives était instituée par les articles 2 et 3 de la loi.

Cette loi, due à l'initiative du quatrième gouvernement provisoire que présidait Léon Blum, n'a donné lieu qu'à l'agrément d'un nombre réduit de conventions : banques, textile, manutention dans les ports (auxquelles il faut ajouter la convention du 14 mars 1947 instituant le régime de retraite des cadres).

Malgré ces résultats médiocres, la loi de 1946 a donné un nouveau départ à la négociation collective. La loi donnait au ministre le pouvoir de convoquer des commissions mixtes chargées de négocier les conventions nationales des branches d'activité au niveau national. C'est à cette époque qu'ont donc été engagées les principales négociations qui n'ont abouti que plus tard sous le régime d'une législation modifiée.

5) - La loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail, refond à nouveau entièrement le chapitre IV bis, avec une rédaction nouvelle des articles 31 à 31zc. Elle libère définitivement les négociations, rétablit la procédure d'extension, institue le salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig), codifie l'institution de la commission supérieure des conventions collectives (article 31 v et 31 w).

6° - Des modifications sont introduites en ce qui concerne le salaire minimum par les lois du 18 juillet 1952 qui institue l'échelle mobile (article 31xa) et par celle du 2 janvier 1970 qui institue le salaire minimum de croissance (articles 31 xb à 31 xf), comme indiqué en troisième partie.

7° - l'ensemble des textes est codifié sous une nouvelle forme par la loi du 2 janvier 1973.

---

<sup>(1)</sup> Tous les dossiers concernant ces conventions collectives sont consultables aux Archives nationales.

Les anciens articles 31 à 31zc deviennent :  
L131-1 à L135-5 pour ce qui concerne les conventions collectives ;  
L136-1 à L136-4 pour la commission supérieure des conventions collectives  
L136-2 et L136-4 pour le SMIG  
L141-2 à L141-9 pour le salaire minimum de croissance  
L611-1 pour le rôle des inspecteurs du travail

8°- L'ensemble du texte a été encore une fois remanié par la loi du 13 novembre 1982 ( une des « lois Auroux ») qui a donné une nouvelle rédaction aux articles L 131 –1 à L 136-4 .

## *Deuxième partie*

### *Genèse des textes sur les procédures du règlement des conflits collectifs de travail.*

Dès les années 1880, apparaît la préoccupation de résoudre les conflits du travail qui concernaient principalement la révision des tarifs de salaires en instituant des procédures de conciliation ou d'arbitrage, qui éviteront le recours à la grève.

En 1886, Camille Raspail (Le fils du « grand » François Raspail) propose un texte de loi. L'idée est reprise la même année par Lockroy, ministre du commerce et de l'industrie, puis en 1891 par Jules Roche, alors ministre du commerce.

Ces projets sont devenus la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage. Ce texte a constitué, après codification par la loi du 21 juin 1924, le titre II du Livre IV, articles 104 à 118 .

La loi prévoyait alors des comités de conciliation et des conseils d'arbitrage, auxquels le recours était facultatif.

Néanmoins, les accords de conciliation ont été dans les années suivantes assez nombreux pour constituer le support des conventions collectives qui n'avaient pas encore de statut juridique.

L'Office du travail a tenu à partir de 1893 la statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage, puis à partir de 1910, celle des conventions collectives.

La notion d'arbitrage obligatoire s'est imposée en 1936 en raison de la multiplication des conflits portant sur les salaires, de l'inflation et de la situation monétaire. Il s'agissait à la fois d'éviter les grèves, de permettre l'ajustement des salaires au coût de la vie tout en maîtrisant le rythme. Il est rappelé que l'arbitrage obligatoire signifie l'obligation pour les parties de recourir à des arbitres ou à un surarbitre et l'obligation de respecter les clauses de la sentence.

Cela étant , le gouvernement de Léon Blum fit voter successivement :

la loi monétaire du 1<sup>er</sup> octobre 1936 dont l'article 15 autorisait le Gouvernement à organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire dans les six mois en cas de hausse notable du coût de la vie ;

la loi du 31 décembre 1936 qui soumettait les conflits à une procédure obligatoire de conciliation et d'arbitrage ;

la loi du 18 juillet 1937 (promulguée sous le gouvernement Chautemps, mais adaptée le 21 juin 1937, au dernier jour du cabinet Blum) qui prorogeait les conventions collectives pour six mois et autorisait le gouvernement à instituer des procédures de conciliation et d'arbitrage par décret.

Au début de 1938, le gouvernement Chautemps déposa divers projets de loi groupés sous le titre de « statut moderne du travail ». Un seul de ces projets fut voté, et promulgué à la veille de la chute de ce gouvernement ( Paul Ramadier étant alors ministre du travail).

C'est la loi du 4 mars 1938 qui institua l'arbitrage obligatoire, sous le contrôle de la Cour supérieure d'arbitrage. Ce texte a été complété par le décret-loi du 12 novembre 1938 renforçant le caractère obligatoire des sentences.

Pendant la période 1938 – 1939, la Cour supérieure d'arbitrage a rendu environ 1100 arrêts, fixant la jurisprudence sur l'interprétation des conventions collectives, les salaires, les conflits ; elle statuait en cassation sur les recours formés contre les sentences des arbitres ou des surarbitres.

Les arrêts de la Cour supérieure d'arbitrage ont été à l'époque publiés par le Journal officiel <sup>(1)</sup>.

L'application de cette législation a été suspendue lors de la déclaration de guerre par les décrets des 1<sup>er</sup> septembre, 27 octobre et 10 novembre 1939.

Cette suspension a duré jusqu'au renouvellement de la législation opéré par la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives et les procédures de règlement des conflits collectifs de travail. Cette loi comportait notamment :

- un article 4 sur la grève (voir le paragraphe ci-après) ;
- la reconstitution des procédures de conciliation et d'arbitrage mais celui-ci n'était plus que facultatif ;
- la création d'une nouvelle Cour supérieure d'arbitrage.

La loi de 1950 a été complétée par celle du 26 juillet 1957 qui institua une procédure de médiation.

La codification de 1973 a introduit les textes de 1950 et de 1957 dans le nouveau Code du travail. Rien ne subsiste des textes antérieurs à 1939, mais le texte a été à nouveau remanié par la loi « Auroux » du 13 novembre 1982.

On donne dans le tableau ci-après la concordance entre les textes successifs.

Une observation s'impose. La confusion créée par les modifications successives est extrême. Certains articles ont été modifiés et leur numérotation changée trois ou quatre fois et même plus, si l'on remonte aux textes d'avant-guerre. Cela montre l'hésitation des pouvoirs publics, dans un domaine où les procédures légales restent dans la réalité très théoriques et d'efficacité souvent nulle.

### Le droit de coalition et le droit de grève

Les textes par lesquels on est passé de l'interdiction des coalitions à la reconnaissance du droit de grève sont les suivants :

1°) La loi des 14 et 17 juin 1791 (« loi Le Chapelier ») interdit toute coalition de « citoyens attachés aux mêmes profession « pour refuser un certain niveau de salaires.

2°) la loi du 6 octobre 1791 et celle du 22 avril 1803 édictent des sanctions pénales, plus fortes pour les ouvriers que pour les employeurs.

3°) la loi du 27 novembre 1849, après quelques assouplissements apportés en 1848 par le Gouvernement provisoire, renforce les sanctions, qui sont définies par les articles 414 à 416 du Code pénal ;

---

<sup>(1)</sup> parmi les innombrables commentaires juridiques publiés à l'époque sur cette jurisprudence qui fit date, on citera, l'auteur principal ayant été inspecteur général du travail et directeur du travail à l'administration centrale : Edouard Lambert et Louis Cluzel, Conventions collectives, *Jurisprudence arbitrale - recueil méthodique des décisions de la Cour supérieure d'arbitrage*, deux tomes, Gap, 1950, Ophrys.

4°) la loi du 25 mai 1864 établit en principe le droit de coalition et le droit de grève, mais maintient, dans une nouvelle rédaction des articles 414 à 416 des sanctions en cas de « manœuvres frauduleuses » ou « d'atteintes au libre exercice de l'industrie et du travail » ;

5°) la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats abroge la loi de 1791 et l'article 416 du Code pénal ;

6°) la Constitution du 27 octobre 1946, dans l'alinéa 7 de son préambule, reconnaît expressément le droit de grève en énonçant qu'il « s'exerce dans le cadre des lois qui le règlement » ;

7°) la loi du 11 février 1950 en son article 4 déclare que « la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ». Cet article est codifié depuis 1973 au L521-1 ;

8) la loi du 31 juillet 1963 a réglementé la grève dans les services publics, avec notamment l'institution du préavis. Ces dispositions ont été codifiées en 1973 aux articles L521-2 à L521-6 du Code .

## **Troisième partie**

### **La réglementation des salaires**

L'idée selon laquelle l'Etat doit intervenir pour fixer des taux minima de salaires applicables à tous les travailleurs, que ce soit en instituant un salaire minimum ou en rendant obligatoires des accords collectifs, n'a fait son chemin qu'après une longue évolution législative. Longtemps l'Etat n'est intervenu que sur certaines modalités juridiques du paiement des salaires ou pour protéger certaines catégories de travailleurs.

Par ailleurs, à partir des années 1930 , les gouvernements ont du concilier la justice sociale qui exigeait l'institution de procédures tendant à des augmentations de salaires et le souci des équilibres économiques qui imposait une maîtrise du rythme de variation des salaires.

#### **Anciennes dispositions sur le paiement des salaires**

A la fin du XIXème siècle, on se préoccupe de la protection individuelle des salariés :

1°) La loi du 12 janvier 1895 sur la saisie-arrêt des « salaires et petits traitements des ouvriers et employés ». Ces dispositions sont devenues les articles 61 à 73a du livre 1<sup>er</sup> du Code du travail de 1910. Modifiées par les lois des 27 juillet 1921, 4 août 1930, et 11 mars 1932, elles sont devenues les articles les L.145-1 à L.145-6 du code de 1973.

Ces dispositions ont à nouveau été modifiées par la loi du 9 juillet 1991 et sont devenues les articles L.145-1 à L.145-13.

2°) La loi du 13 juillet 1907 sur le salaire de la femme mariée est devenue l'article 78 du livre 1<sup>er</sup> dans le code de 1910 puis, modifiée par des lois du 19 mars 1919 et du 8 juin 1928, elle figure à l'article L. 146-1 du code actuel, mais sous forme d'un renvoi aux articles 224 et 226 du Code civil.

3°) La loi du 7 décembre 1909 sur le paiement des salaires des ouvriers et employés fixait des règles sur le paiement en monnaie métallique ou fiduciaire, sur la périodicité, le bulletin de paie. Complétée par la suite, elle devint les articles 43 et suivants du Livre 1<sup>er</sup> du code de 1910, puis les articles L.143-1 et suivants du Code actuel. On mentionnera particulièrement l'obligation instaurée par une loi du 22 octobre 1940 de payer par chèque ou virement à un compte courant les salaires supérieurs à une certaine somme (2500 francs par mois à l'époque ; francs anciens évidemment ). La modification majeure, récente, est la mensualisation introduite par l'accord national du 10 décembre 1977 et la loi du 19 janvier 1978. Le paiement mensuel du salaire, annoncé par l'ancien article 44 du Livre 1<sup>er</sup> et une loi du 23 avril 1924, trouve désormais sa base dans l'article L.142-2 du code actuel.

## Premières interventions de l'Etat pour fixer des salaires minima

La première intervention de l'Etat pour imposer le respect de taux de salaires est due à Alexandre Millerand ( on ne s'en étonnera pas !) par ses trois décrets du 10 août 1899 sur les marchés publics. Ces textes célèbres (dits « décrets Millerand ») concernaient respectivement les marchés passés au nom de l'Etat, des départements et des communes ou établissements publics de bienfaisance. Les cahiers des charges devaient imposer le paiement aux ouvriers d'un salaire normal pour la profession et la catégorie, aux taux courants appliqués dans la ville ou la région. Ces décrets ont été remplacés et pratiquement reproduits à l'identique par les décrets du 10 avril 1937. Ils sont aujourd'hui renvoyés au Code des marchés publics (articles 117 et 319).

D'autres dispositions concernant des salaires minima résultent d'une loi du 11 juillet 1915 sur les ouvriers à domicile de l'industrie du vêtement, puis d'autres textes sur les ouvriers à domicile du tissage et du bobinage, ou encore de la coupe de velours de coton, de la teinture et du blanchiment. La loi a été complétée en 1928, et les textes étaient codifiés dans les articles 32 à 32n, 34 à 39, et 40 du Livre 1<sup>er</sup> de l'ancien code . Ils figurent dans le code actuel sous les numéros L 721-9 et suivants, L722-1 à 6.

## La mise en œuvre de règles concernant l'évolution des salaires avant 1939

Il n'y avait, avant 1936, pas de réglementation sur les salaires. Seule figurait dans le Code du travail l'obligation pour les employeurs de respecter les clauses des conventions collectives qu'ils avaient signées ou auxquelles ils avaient adhéré.

L'accord Matignon du 8 juin 1936, en son article 4, prévoyait des négociations sur le « rajustement nécessaire des salaires anormalement bas ». Il prévoyait aussi que les conventions collectives à négocier devaient fixer des « salaires minimum par région et par catégorie ».

La loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives, dans la même ligne, est la première disposition législative contraignante en matière de salaires. Elle stipule (Article 31vc du Livre 1<sup>er</sup>), que les conventions collectives étendues par arrêté du ministre du travail doivent, entre autres clauses obligatoires, prévoir les salaires minima par catégorie et par région. Ainsi est posé dans la loi le principe de distinctions hiérarchiques, géographiques et catégorielles que l'on retrouvera dans toutes les formes ultérieures de réglementation.

La révision des salaires en fonction de la hausse des prix et du coût de la vie a été prévue par divers textes mettant en jeu les procédures de conciliation et d'arbitrage :

- la loi monétaire du 1<sup>er</sup> octobre 1936, qui visait les cas de « hausse notable du coût de la vie » ;
- la loi du 31 décembre 1936 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage ;
- la loi du 18 juillet 1937, qui prorogea la validité des conventions en cours ;
- la loi du 4 mars 1938 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage qui prévoyait l'entrée en jeu des procédures en cas de variation de l'indice du coût de la vie d'au moins 5% ou 10% selon les cas (article 10 de la loi).

Cette loi donnait pour référence « l'indice officiel trimestriel du coût de la vie pour une famille ouvrière de quatre personnes dans le département du lieu du conflit ». C'est la première référence légale aux besoins d'une famille ouvrière et aux indices alors publiés par la Statistique générale de la France.

## Le régime spécial du temps de guerre

La déclaration de guerre a entraîné un blocage des conventions collectives et des contrats de travail, ainsi que des sentences d'arbitrage en leur état au 1<sup>er</sup> septembre 1939. Cela résulte des textes suivants :

- le décret du 1<sup>er</sup> septembre 1939 fixant le régime du travail ;
- le décret – loi du 27 octobre 1939 ;

- le décret du 10 novembre 1939 relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités ;
- le décret du 1<sup>er</sup> juin 1940 relatif au régime des salaires ;
- la loi du 30 novembre 1941 relative aux conditions de travail et aux salaires.

Bien que ces textes aient prévu des procédures de révision des conventions, avec des commissions techniques, ainsi qu'une distinction entre les entreprises travaillant pour la défense et les autres, il en résulte en fait que le ministre du travail conservait la maîtrise des salaires et le pouvoir réglementaire en ces matières.

### Le régime provisoire qui a suivi la Libération.

Au lendemain de la Libération, le régime des salaires est fixé par diverses dispositions :

1°) La « durée des hostilités » est juridiquement prolongée bien que la date légale ait été fixée par la loi du 10 mai 1946 au 1<sup>er</sup> juin 1946, ce délai est prorogé de six mois pour tous les textes de 1939, 1940 et 1941 cités ci-dessus. Puis une loi du 26 octobre 1946 renvoie la date au 31 décembre 1946. Enfin la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives exclut les salaires des conventions (article 10) et maintient les pouvoirs réglementaires du gouvernement en matière de salaires (article 7).

2°) A la Libération un relèvement provisoire des salaires est mis en œuvre selon des modalités fixées par des textes signés à Alger par le Gouvernement provisoire : Ordonnance du 24 août 1944 et arrêté de la même date déléguant des pouvoirs aux commissaires régionaux de la République.

3°) A partir du 1<sup>er</sup> avril 1945 intervient un ensemble considérable d'arrêtés sur les salaires constituant la « mise en ordre des salaires », et connu communément sous l'appellation « d'arrêtés Parodi ». Ces textes sont fondés sur le pouvoir réglementaire défini par les décrets précités de 1939 à 1941<sup>(1)</sup>.

Le point de départ est l'arrêté du 11 avril 1945 relatif aux salaires dans les industries des métaux de la région parisienne. Les principes de cet arrêté sont transposés aux autres régions et branches par des centaines d'arrêtés ministériels. Le système comporte plusieurs éléments :

- la fixation des classifications de tous les emplois aussi bien des ouvriers et employés que de la maîtrise et des ingénieurs et cadres ;
- la répartition de toutes les communes du territoire en zone de salaires définies par des abattements en pourcentage par rapport à Paris ;
- la fixation des échelles de salaires par rapport à un salaire minimum correspondant au coefficient 100, salaire minimum horaire du manœuvre ordinaire en région parisienne de 20 francs (porté à 25 francs au 1<sup>er</sup> juillet 1946 ; il s'agit de « francs anciens » évidemment) ;
- l'obligation de respecter des salaires moyen maxima ;
- des abattements pour les salaires féminins, qui ne sont théoriquement supprimés que par un arrêté du 30 juillet 1946 ;
- des abattements pour les salaires des jeunes ;
- la consultation d'une commission nationale et de commissions régionales.

Ce régime est resté en vigueur après la loi du 23 décembre 1946 qui excluait les salaires des conventions collectives, comme il a été dit. Des arrêtés de salaires ont alors été présentés régulièrement à la Commission supérieure de conventions collectives, et cela n'a cessé qu'à partir de la promulgation de la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives.

### Le retour à la liberté des salaires et la création du S.M.I.G.

La loi du 11 février 1950 rétablit la liberté de négociation sur les salaires dans des conditions assez proches du régime établi en 1936. Cependant, les négociations relatives aux conventions

---

<sup>(1)</sup> L'ensemble des textes sur les salaires, et notamment des arrêtés « Parodi » a été publié dans une collection de vingt-trois fascicules en 1946 par le Ministère du travail et de la sécurité sociale sous le titre « Salaires et classifications professionnelles » à l'Imprimerie des Journaux officiels.



susceptibles d'être étendues par arrêté ministériel devaient en principe concerner des branches d'activité au niveau national. Le contenu obligatoire, en matière de salaires, devait répondre à un schéma fortement inspiré des arrêtés Parodi (catégories professionnelles, salaire minimum de l'ouvrier ou employé sans qualification, application du principe « à travail salaire égal » pour les femmes et les jeunes », etc..). Des restrictions étaient apportées au contenu des accords d'établissement.

En fait, la pratique a notablement assoupli ces conditions.

La loi apportait aussi une notable novation en instituant le « salaire minimum national interprofessionnel garanti ». Ce salaire, fixé par décret était déterminé après avis de la Commission supérieure des conventions collectives. Celle-ci devait fonder son avis, autre novation, sur l'étude d'un budget-type.

Et effectivement, au printemps 1950, la commission supérieure élaborait un budget-type censé correspondre au minimum vital du manœuvre ordinaire. Elle remit son rapport en août 1950 et il servit à la fixation par le décret du 23 août 1950 du premier SMIG, 78 francs de l'heure. Les documents sur ce sujet ont été à l'époque publiés dans la « *Revue française du travail* ».

### L'institution de l'échelle mobile

C'est une loi du 18 juillet 1952 qui a institué l'échelle mobile du salaire minimum garanti. Ce texte relatif « à la variation du salaire minimum national interprofessionnel garanti en fonction du coût de la vie », introduit dans le code un article 31xa. Une sous-commission de la Commission supérieure des conventions collectives doit suivre l'évolution de l'indice des prix à la consommation de l'I.N.S.E.E. et le S.M.I.G. doit varier en cas d'augmentation de l'indice de plus de 5%.

Le texte a été modifié par la loi du 26 juin 1957, portant « assainissement économique et financier ».

Les clauses d'indexation sur le SMIG ont été en principe interdites par l'ordonnance portant loi de finances du 30 décembre 1958.

### *Le salaire minimum de croissance*

Un nouveau salaire minimum a été institué sous cette dénomination par la loi du 2 janvier 1970 qui introduit dans le code les articles 31xb à 31xf.

On n'insiste pas sur ce texte qui est toujours en vigueur aujourd'hui, dans la nouvelle codification établie en 1973.

### **Précisions sur l'origine de certaines dispositions**

A travers les divers avatars des textes, il est intéressant de retrouver l'origine de notions importantes aujourd'hui entrées dans l'application courante, ou, au contraire, disparues :

La notion de salaire minimum national applicable à toutes les professions apparaît implicitement dans les arrêtés « Parodi » qui sont tous alignés sur un taux commun. En droit le « salaire minimum applicable à l'ouvrier ou à l'employé de capacité physique normale le moins rémunéré » est prévu par l'article 7 de la loi du 23 décembre 1946, mais cela reste alors au plan des principes.

C'est la loi du 11 février 1950 qui, dans l'article 31x du livre 1<sup>er</sup> prévoit un salaire minimum interprofessionnel garanti déterminé après étude par la commission supérieure des conventions collectives d'un budget-type ce qui fut essentiellement fait (décret du 23 août 1950).

- La fixation de salaires par catégories et régions, conduisant à l'établissement de classifications hiérarchiques apparaît dans les principes posés par l'accord Matignon, la loi du juin 1936 et toutes les conventions collectives conclues dans la période 1936 – 1939. Les arrêtés « Parodi » généralisent ces principes. La loi du 23 décembre 1946 (art 31-0) reprend les mêmes principes, mais renvoie

provisoirement à des décrets pour leur mise en œuvre (art 7 de la loi). La même disposition est reprise par la loi du 11 février 1950 (art 31g), puis la loi du 13 novembre 1982 (loi Auroux) dans l'actuel article L 133-5.

- L'égalité des salaires féminins et masculins était dans son principe prescrite par l'ordonnance du 24 août 1944 du gouvernement provisoire d'Alger dans son article 7 : « Dans des conditions égales de travail et de rendement les taux minima des salaires des femmes seront égaux aux taux minima de salaires des travailleurs de sexe masculin. » Cependant, dans le dispositif des arrêtés de salaires (les « arrêtés Parodi ») ce n'est que par un arrêté du 30 juillet 1946 qu'ont été expressément abrogées toutes dispositions ayant prévu des abattements pour les salaires des femmes. Le principe d'égalité a été introduit par la loi du 11 février 1950 qui prévoyait que les conventions collectives soumises à l'extension devaient prévoir (art. 31g, 2°§d) « les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes ».

Cette disposition se retrouve dans l'article L 133-3, 2°, §d du code actuel.

La loi du 22 décembre 1972 a introduit dans le code des dispositions de portée plus générale sur « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » qui ont été codifiées par un décret du 15 novembre 1973 dans les articles L 140-2 à L 140-8 du code.

- La différenciation des salaires selon les régions, dont le principe est inscrit dans les accords Matignon et dans les lois subséquentes a pris un caractère systématique dans les arrêtés »Parodi » . Toutes les communes de France étaient réparties en zones de salaires définies par des abattements en pourcentage par rapport aux taux applicables à Paris. Ces abattements, qui furent repris ensuite par les textes fixant, à partir du décret du 23 août 1950 , le SMIG, furent progressivement réduits jusqu'à leur suppression définitive par les décrets du 31 mai 1968.

- Les abattements pour les jeunes travailleurs apparaissaient dans la réglementation des salaires de 1945 fixant le premier SMIG ; puis repris lors de la création du salaire minimum de croissance par le décret du 2 février 1971, devenu article R 141-1 du code .

-Les heures supplémentaires dont la rémunération a été unifiée par la loi du 25 février 1946, sont régies par les articles L 212-5 à 9 du code.

**NB : les annexes ne sont pas reproduites. Elles peuvent être demandées au Chatefp.**