

Révolte et création juridique en Droit du travail

("De l'évolution du Droit de grève...")

JEAN-MICHEL LATTES

L'étude du rapport pouvant exister entre le phénomène de révolte et la création juridique en Droit du travail nous conduit à nous situer dans la problématique plus générale du travail humain. Si le Droit du travail n'apparaît en France que vers le milieu du XIXe siècle... il faudrait remonter aux origines mêmes de l'humanité pour écrire l'histoire du travail de l'homme¹. La révolte de celui qui travaille contre celui qui le fait travailler demeure un des éléments de base de cette histoire². C'est en Egypte que l'on trouve trace de la plus ancienne grève connue. En 1500 avant Jésus-Christ, des ouvriers esclaves cessèrent de travailler pour protester contre le manque de vivres. Le pharaon ordonna le massacre de ceux qui avaient osé se révolter contre son autorité³. De même, la très célèbre révolte des esclaves contre Rome en 71 avant Jésus-Christ, sous l'impulsion de Spartacus, illustre cette situation par essence conflictuelle⁴. En France, le servage, qui remplacera l'esclavage entre le VIIIe et le XIe siècle, placera les serfs dans une situation de totale dépendance à l'égard du seigneur, ce dernier ayant la possibilité de disposer à sa guise de leur force de travail⁵. Cette situation (... même si par endroits elle se prolongea jusqu'à la Révolution⁶) va tendre à disparaître peu à peu à partir du XIIIe siècle... des conflits parfois violents continuant à ponctuer l'histoire des rapports sociaux. Citons, par exemple, l'insurrection rurale du Beauvaisis de mai à juin 1358, la grève des boulangers à Chartres en 1638, ou encore celle des ouvriers relieurs à Paris en octobre 1776...

La recherche de l'origine de ces phénomènes dans un contexte de travail humain met en lumière une évidente continuité. Selon François Monconduit, la violence "fait irruption lorsque les besoins légitimes de tous ne sont pas satisfaits", mais aussi lorsqu'ils le sont, dès l'instant où l'existence de chacun lui apparaît comme "dénuée de sens, ennuyeuse, vide, indigne"⁷. Les révoltes ouvrières précédant la Révolution ont pour origine la durée du travail⁸, l'embauche de jeunes apprentis (1750 à Sedan), les salaires (mai 1786 à Castres)... revendications très proches de celles que nous connaissons aujourd'hui⁹. Pourtant, si les motivations qui poussent les salariés à se révolter n'ont pas vraiment varié, on ne peut en dire autant du contexte juridique dans lequel elles s'expriment. Malgré l'essor du compagnonnage, organisant la situation de certains ouvriers qualifiés dès le XIe siècle¹⁰, la période pré-révolutionnaire se caractérise par le constat d'un vide juridique

évident¹¹, les rapports de travail s'établissant sur la simple base d'un rapport de force physique ou économique¹².

Les principes révolutionnaires ne changeront pas cet état de fait et ce n'est que vers la moitié du XIXe siècle que l'on pourra mettre en évidence un début d'évolution, en partie provoqué par le mécontentement et la révolte de la classe ouvrière. C'est ce que nous analyserons dans une première partie. Le XXe siècle consacrera la mise en place d'un droit garantissant les intérêts des salariés... mais aussi protégeant les employeurs de certains excès. La jurisprudence récente va cependant altérer la faculté pour le salarié de se révolter en allant jusqu'à analyser l'opportunité de son attitude. Cela fera l'objet de la seconde partie de notre analyse.

UNE RÉVOLTE INORGANISÉE : LA SITUATION DES SALARIÉS AU XIXE SIECLE

Le paradoxe des principes révolutionnaires

Si, pour beaucoup, la Révolution française est synonyme de liberté, celle-ci ne participera pas, loin s'en faut, à la mise en place d'un statut protecteur pour le salarié. Certes, la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen est venue affirmer l'égalité des personnes¹³ mais en matière de Droit du travail, l'égalité juridique est insuffisante pour lutter contre l'inégalité économique¹⁴. De plus, un certain nombre de textes contribuent à confirmer ce déséquilibre. La célèbre loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791¹⁵ condamne en effet les "coalitions patronales et ouvrières" alors qu'un autre texte du 22 germinal an XI vient la compléter en créant une discrimination à l'encontre des ouvriers¹⁶. Ces derniers vont se voir très fortement sanctionnés en cas de regroupement alors que les peines subies pour les mêmes causes par les employeurs seront de moindre importance. C'est donc "juridiquement" que la Révolution française va permettre aux employeurs d'exercer, au début du XIXe siècle, un pouvoir absolu sur les ouvriers.

Il est évident que "la suppression des privilèges, des lettres de cachet, des redevances d'origine féodale..." vont dans le sens d'une plus grande liberté des personnes mais la vision strictement égalitaire du législateur révolutionnaire va tendre à occulter une des fonctions essentielles de la loi, à savoir sa fonction de protection des plus faibles¹⁷. En matière de travail humain, sans doute plus qu'ailleurs, la célèbre analyse du Père Lacordaire¹⁸ demeure une des constantes majeures de la situation du salarié¹⁹ : "entre le riche et le pauvre, entre le faible et le fort, c'est la liberté qui opprime... et c'est la loi qui affranchit". Dans le même sens, la suppression des corporations, issue des décrets d'Allarde des 2 et 17 mai 1789, va consacrer "la liberté du commerce et de l'industrie"... liberté qui sera, sans doute, largement à l'origine du libéralisme sauvage du XIXe siècle et de ses conséquences désastreuses sur la population ouvrière de l'époque. La réalité

sociale va venir rapidement balayer les espoirs révolutionnaires d'un véritable égalitarisme juridique sous fond de liberté, les juristes du travail contemporain consacrant, dans leur ensemble, l'extrême précarité dans laquelle se trouvaient les salariés de l'époque.

Ainsi, Hélène Sinay et Jean-Claude Javillier soulignent que "l'avènement du libéralisme économique va se révéler plus néfaste que le carcan des corporations d'antan"²⁰. De son côté, Bernard Teyssie ajoute que "1789 marque le début d'une époque : celle du triomphe de l'individualisme libéral qui allait valoir au monde ouvrier ses années les plus difficiles"²¹. Face à cette situation sans issue sur le plan juridique²², la réaction des ouvriers au XIXe siècle était inévitable.

Révoltes et évolutions juridiques

Il serait faux de penser que seules les révoltes ouvrières du XIXe siècle sont à l'origine de la création d'un nouveau droit protecteur du salarié : le Droit du travail. D'autres facteurs non négligeables ont aussi participé à son élaboration. Ainsi, l'importance psychologique du rapport présenté par le Docteur Villermé est mise en évidence par l'ensemble de la doctrine qui considère généralement que la date de sa présentation devant l'Académie des Sciences morales et politiques (... 1840) constitue un des moments-clés de la prise de conscience de la situation effrayante dans laquelle se trouvaient, sur le plan physique et moral, les ouvriers de l'époque²³. De même, les diverses écoles socialistes et le développement de partis réformistes ou révolutionnaires, l'Encyclique "Rerum Novarum" du Pape Léon XIII en 1891, l'utilisation du bulletin de vote sous la IIIe République... constituent autant d'éléments participant à l'évolution du droit²⁴.

Nul cependant mieux que Zola n'a décrit la lente montée de la conscience de l'appartenance à une communauté d'intérêt chez les ouvriers du siècle dernier²⁵. C'est de cette conscience que vont naître les phénomènes de révoltes... essentiels dans la construction d'un droit nouveau. Le rapport individualiste créé par le législateur révolutionnaire ne va pas résister au développement de la civilisation industrielle. Le regroupement des ouvriers dans des structures importantes va avoir pour effet de leur permettre de devenir une véritable force politique et économique²⁶.

La grève des canuts de Lyon en novembre 1831 est généralement considérée comme la première grande révolte ouvrière du XIXe siècle. Allant à l'encontre des textes de l'époque, et malgré une sévère répression, ce mouvement de révolte va consacrer l'existence d'une classe ouvrière dont le mouvement de revendication ne devait plus s'arrêter. Grève de protestation contre un texte légal en 1834²⁷, grève "révolutionnaire" en 1848, participation très importante des ouvriers à la Commune de Paris, en 1871... il serait vain de tenter d'énumérer l'ensemble de ces "révoltes"²⁸. L'essentiel pour nous réside dans le fait que désormais, le pouvoir politique ne peut plus se permettre de négliger une partie aussi importante de la population. Les réactions légales ne tardent d'ailleurs pas à intervenir. Le

25 mai 1864, une loi abroge le délit de coalition²⁹ et le 21 mars 1884, un autre texte autorise la création de syndicats³⁰. Désormais, l'organisation et le regroupement des ouvriers devient possible... leur capacité à se "révolter" en est accrue mais celle-ci rentre de fait dans un cadre syndical.

MISE EN PLACE D'UN DROIT RÉGULATEUR DE LA RÉVOLTE : LE XXE SIECLE

Révoltes et création d'un Droit nouveau

Les textes de 1864 et de 1884 ne garantissent pas la mise en place d'un véritable droit de grève. Pourtant, l'action syndicale va susciter la multiplication des mouvements revendicatifs. Si l'on ne peut exclure d'autres facteurs, nous sommes amenés à constater que, si "la législation sociale contemporaine est parfois une oeuvre de paix... elle est, plus fréquemment, une oeuvre de crise"³¹. Ainsi, le vote des grandes lois sociales qui constituent la base de notre Droit du travail moderne va intervenir dans un contexte conflictuel. Les syndicats révolutionnaires vont prôner "la lutte quotidienne contre le patronat" avec comme "arme absolue" l'utilisation de la grève générale³². Les conflits très violents de la fin du XIXe siècle seront suivis par le vote des lois du 30 mars 1900 sur le travail des jeunes et des femmes et du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire obligatoire. On constate que les revendications exprimées vont concerner de "grands" thèmes sociaux généralisables à l'ensemble de la nation : "durée du travail, protection contre les licenciements, salaires, liberté syndicale..."³³ La guerre de 1914-1918 va représenter une période de calme relatif, mais les conflits vont se multiplier dès la fin des hostilités. C'est au cours de cette période que seront notamment votées les lois du 25 mars 1919 sur les conventions collectives, du 23 avril de la même année, sur la journée de 8 heures et du 19 juillet 1928 sur le délai de préavis obligatoire et le dédommagement des salariés irrégulièrement licenciés.

Les grèves générales de 1936 sous le Front populaire vont véritablement consacrer l'essor du Droit du travail. Peut-on nier le lien existant entre l'immense mouvement social de l'époque³⁴ et le nombre de textes mis en place ? Ainsi, et dans un contexte politique favorable, les accords Matignon du 7 juin 1936 auront pour origine l'attribution de congés payés (20 juin), la limitation à 40 heures de la semaine de travail (21 juin), le renforcement du rôle des conventions collectives (24 juin) et la création d'une Cour supérieure d'Arbitrage (31 décembre)... La Libération et la Constitution de 1946 vont constituer une parenthèse dans notre analyse. En effet, le nouvel essor de la législation sociale aura ici pour origine la situation consensuelle de l'époque et les phénomènes de grève seront quasiment inexistants. C'est pourtant durant cette période que le droit de grève sera expressément reconnu, le préambule de la Constitution précisant que le droit "s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent". Par la suite, l'article 4 de la loi du 11 février 1950 disposera que "la grève ne rompt pas le contrat de

travail, sauf faute lourde du salarié". Le droit de se révolter est donc désormais constitutionnellement reconnu mais cette reconnaissance s'accompagne de la mise en place d'un cadre juridique qui en limite les effets.

Sans négliger l'importance du développement du Droit social sous la IV^e et le début de la Ve République, nous ne pouvons pas ne pas évoquer mai 1968. Les mouvements étudiants de l'époque ont parfois quelque peu masqué le mouvement ouvrier. Pourtant les grèves des salariés ont une importance bien plus forte que celles de 1936³⁵. Les accords de Grenelle seront à l'origine de nombreuses réformes sociales dont la plus marquante sera la reconnaissance, le 27 décembre 1968, de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Vers une remise en cause du droit de se révolter en Droit du travail ?

Ce sous-titre peut surprendre... voire choquer. Il peut laisser supposer que les salariés sont désormais soumis à une légalité, sans avoir la possibilité de s'y opposer. La réalité est moins brutale. Certes la jurisprudence est largement intervenue pour organiser et même parfois limiter les possibilités pour les salariés de faire grève... mais le développement du droit conventionnel est aussi un des facteurs essentiels de la diminution des "révoltes" ouvrières en France.

- Jurisprudence et droit de grève

Les textes légaux, par leur rareté, ont laissé une large place à la jurisprudence, celle-ci organisant peu à peu les conditions d'exercice du droit de grève. Ainsi, selon les tribunaux, "la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent lui être apportées, comme à tout autre, en vue d'en éviter un usage abusif". Cette phrase illustre parfaitement notre problématique. Certes, le salarié conserve la possibilité de se révolter mais il faut que sa révolte soit "raisonnable". Si, dans un premier temps, la jurisprudence a permis d'élargir le champ d'application du droit de grève... la Cour de Cassation a tendance, depuis une dizaine d'années, à en réduire l'ampleur³⁶. Cette orientation a pour base la prise en compte des réalités économiques de l'entreprise dans un contexte de crise. Si la pérennité de l'entreprise constitue un élément essentiel, cette situation est assez difficilement acceptée par la doctrine. La très récente affaire Air Inter met en évidence cette situation. En l'espèce, l'Assemblée plénière de la Cour de Cassation avait admis le 4 juillet 1986 que le fait de vouloir piloter des Airbus à trois constituait une revendication déraisonnable³⁷. A deux reprises, des préavis de grève seront suspendus, des juridictions de première instance considérant ces mouvements de révolte comme "contraires aux impératifs économiques et aux progrès techniques"³⁸. Ces décisions aboutissent véritablement à une remise en cause du droit de grève et par conséquent du droit de se révolter.

Le récent arrêt de la Cour d'Appel de Paris nous ramène à une situation beaucoup plus équilibrée, celle-ci contestant "au juge judiciaire le droit de se prononcer sur le bien-fondé des revendications présentées par les parties"³⁹. Cette décision nous semble ramener le droit de grève à ses limites d'origine : "la notion d'usage abusif".

- *Droit constitutionnel et droit de grève*

Il y a une opposition évidente entre la négociation et la grève. Pourtant, ces deux moyens d'action des salariés participent largement à la mise en place du Droit du travail. Le Président Michel Despax décrit parfaitement la concurrence de la loi (... bien souvent mise en place sous la pression des salariés) et celle des accords et conventions⁴⁰. Ainsi, souligne-t-il, le fait que "la loi ayant, pour partie tout au moins, rempli son office, les intéressés ont pu, peu à peu, par l'intermédiaire des syndicats, prendre en main leur propre destin". Si la révolte des salariés se justifiait dans le contexte de l'inexistence de certaines grandes lois sociales... la négociation semble plus adaptée à la situation actuelle où l'essentiel semble acquis. De plus, dans un contexte de crise économique, les intérêts des employeurs et des salariés semblent beaucoup moins antagonistes, l'outil de travail commun apparaissant comme extrêmement fragilisé. La forte diminution des grèves dans le secteur privé au cours de ces dernières années se justifie par ces différents éléments. Certes, la grève, moyen de révolte du salarié, demeure un droit reconnu... mais son utilisation semble de plus en plus limitée, les salariés préférant recourir à d'autres techniques juridiques moins conflictuelles pour faire aboutir leurs revendications⁴¹.

NOTES

¹ Michel DESPAX, *Droit du Travail*. Paris: PUF, Que Sais-je ?, 1987, n° 1268, 6e édition, p.5.

² Hélène SINAY et Jean-Claude JAVILLIER, "La grève", *Traité de Droit du Travail*. Dalloz, 1984, n° 10, p.8.

³ José FERON, *Les droits de l'Homme*. Paris: Hachette, 1987, p.165.

Bernard TEYSSIE, "Grève dans le secteur privé" (*Jurisclasseur Travail*, fascicule 70-10, n°4, p.5) ; l'auteur évoque aussi d'autres grèves restées célèbres comme celle intervenue dans les soieries de Lyon en 1774.

⁴ "La révolte des esclaves se terminera par la mort au combat de Spartacus et par la crucifixion de 6000 d'entre eux".

⁵ P. VIRTON, *Histoire et politique du Droit du travail*, Bibliothèque de la Recherche sociale, 1968, p.20.

⁶ "Les décrets du 4 août 1789 vont annuler tous les droits féodaux".

⁷ François MONCONDUIT, "Sens et non-sens de la violence", *Mélanges Charlier*. Editions de l'Université et de l'Enseignement moderne, 1981.

⁸ Grève des ouvriers relieurs à Paris en octobre 1776 (précitée).

⁹ Jean IMBERT, *Grèves ouvrières sous l'Ancien Régime*. Dalloz, 1948, chronique p.162. Notons cependant que l'auteur évoque aussi des cas de grève ayant pour origine le refus de certains groupes d'ouvriers de voir embaucher des étrangers (1697 à Darnétal) ou... des femmes (1744 à Lyon).

- ¹⁰ "Le compagnonnage met en place un "relatif" rapport de force... le compagnon apparaissant comme quelque peu protégé face à la toute puissance du "maître".
- ¹¹ Bernard TEYSSIE, *Droit du travail*. Litec Droit, 1980, p.9.
- ¹² Pour une bibliographie très complète sur l'analyse des conflits du travail avant la Révolution, on se reportera à : Hélène SINAY et Jean-Claude JAVILLIER, *op. cit.*, n° 9 à 11, p.8 à 10 ; Bernard TEYSSIE, *Jurisclasseur Travail*, fasc. 70-10, *op. cit.*
- ¹³ Jacques GODECHOT, *Les constitutions de la France depuis 1789*. Garnier Flammarion, p.33.
- Voir l'article 1 de la Déclaration de 1789.
- ¹⁴ Cf Michel DESPAX, *op. cit.*, p.5 et suiv.
- ¹⁵ "... les citoyens d'un même état ou profession, ... les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs... Si des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers prenaient des délibérations ou faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, lesdites délibérations ou conventions, accompagnées ou non de serment, seront déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la Déclaration des droits de l'Homme et de nul effet..."
- ¹⁶ Bernard TEYSSIE, *Jurisclasseur Travail*, *op. cit.*, n° 5, p.15.
- ¹⁷ P. VIRTON, *op. cit.*, p.24.
- ¹⁸ Prêtre et dominicain français, un des chefs de file du catholicisme libéral (1802-1861).
- ¹⁹ Michel DESPAX, "La place de la convention d'entreprise dans le système conventionnel", *Droit social*, n° 1, janvier 1988, p.8.
- ²⁰ *Op. cit.*, n° 12, p.11.
- ²¹ *Droit du travail*, LITEC 19, p.11.
- ²² "Signalons que, sur un plan strictement juridique, on distingue nettement les coalitions de salariés et celles d'employeurs. Les premières sont systématiquement punissables... les meneurs étant exposés à des peines de prison de 2 à 5 ans, alors que pour les autres, seules celles ayant pour but de forcer un abaissement injuste des salaires apparaissent comme répréhensibles". Cf. art. 414 et 415 du Code pénal de 1810.
- ²³ Voir en particulier, Michel DESPAX, *op. cit.*. Que sais-je ; P. VIRTON, *op. cit.*, p.39; Jacques FOURNIER et Nicole QUESTIAUX, *Traité du social*. Dalloz, 1984, p.16.
- ²⁴ Pour l'analyse de cette évolution dans une zone géographique particulière, on lira : Jacques VINCENT, "Un aspect de la condition ouvrière dans le Nord à la fin du siècle dernier", *Mélanges Pierre Vigreux*. 1981, p.845. Plus généralement, on lira : M. DESPAX, *op. cit.*. Que sais-je ?, p.6.
- ²⁵ "Augmenter le salaire, est-ce qu'on peut ? Il est fixé par la loi d'airain à la plus petite somme indispensable, juste nécessaire pour que les ouvriers mangent du pain sec et fabriquent des enfants... S'il tombe trop bas, les ouvriers crèvent, et la demande de nouveaux hommes le fait remonter. S'il monte trop haut, l'offre trop grande le fait baisser... C'est l'équilibre des ventres vides, la condamnation perpétuelle au bagne de la faim" (Extrait de *Germinal*).
- ²⁶ On lira : Gérard NOIRIEL, *Les ouvriers dans la société française - XIXe, XXe siècle*. Paris: Seuil, 1986.
- ²⁷ Cette "révolte" devait aboutir au massacre de la rue Transnonain, le 13 avril 1834.
- ²⁸ P. VIRTON (*op. cit.*, p.70) considère que l'on peut évaluer qu'entre 1824 et 1864, il y a eu une soixantaine de grèves par an en moyenne.
- ²⁹ "La grève n'est plus un acte pénalement répréhensible mais les grévistes peuvent être révoqués s'ils sont fonctionnaires ou considérés comme démissionnaires s'ils appartiennent au secteur privé."
- ³⁰ Loi Waldeck-Rousseau.
- ³¹ B. TEYSSIE, *Droit du travail*, *op. cit.*, n° 29, p.16.
- ³² J. FOURNIER et N. QUESTIAUX, *op. cit.*, p.28.
- ³³ "Ces revendications ne vont pas exclure des conflits plus limités et l'on continuera de rencontrer des situations de crise concernant telle ou telle entreprise ou telle ou telle profession particulière".
- ³⁴ "Deux millions de grévistes le 11 juin 1936."
- ³⁵ "Dix millions de grévistes en 1968."

³⁶ Joseph FROSSARD, "Les secours à l'action unilatérale", *Droit social*, juin 1987, p.496.

³⁷ D-1986, p.477 ou Dt Soc. 1987, p.745, note G. LYON CAEN ou JCP 1986, 2069 note TEYSSIE.

³⁸ TGI de Bobigny et de Créteil.

³⁹ C.A. de Paris du 27.01.88, SNOMAC.

⁴⁰ Michel DESPAX, "La place de la convention d'entreprise dans le système conventionnel", *Droit social*, n°1, janvier 1988, p.8.

⁴¹ Les récentes grèves se développent surtout dans le domaine public... domaine très spécifique et qui se situe en dehors du champ de notre analyse.

Jean-Michel LATTES, attaché d'enseignement à l'Université des Sciences sociales de Toulouse I, est spécialiste de Droit social et a soutenu une thèse sur le Principe de non-discrimination en Droit du travail.