

Le bilan de l'année 1970 en droit du travail français

G. H. Camerlynck

Volume 26, numéro 2, 1971

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028224ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028224ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Camerlynck, G. H. (1971). Le bilan de l'année 1970 en droit du travail français. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(2), 490–496.
<https://doi.org/10.7202/028224ar>

LE BILAN DE L'ANNÉE 1970 EN DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS

G. H. CAMERLYNCK *

L'année 1970, comme la précédente, apparaît d'importance dans la réalisation d'une nouvelle étape accomplie dans la voie du progrès social.

Les réformes législatives

LE S.M.I.G.

Le S.M.I.G. (salaire minimum interprofessionnel garanti) institué en 1950, et indexé sur l'évolution du coût de la vie depuis une loi de 1952, a effectivement assuré dans le passé sa fonction de maintien du pouvoir d'achat des travailleurs les plus défavorisés, les « smigards ».

En dehors de cette majoration automatique par arrêté ministériel chaque fois que la hausse des prix dépassait 2%, le gouvernement pouvait facultativement décider par décret une augmentation plus élevée « compte tenu des conditions économiques et de l'évolution du revenu national », faculté dont malheureusement il n'avait fait que rarement usage et dans une mesure très insuffisante.

La conséquence d'un pareil système avait été de creuser anormalement un écart grandissant entre l'évolution moyenne beaucoup plus rapide des salaires en général, et l'accroissement du Smig.

A la suite des événements de mai-juin 1968, le protocole de Grenelle devait en partie combler le fossé par un décret entraînant une majoration massive du Smig dépassant 35%.

Mais l'expérience devait très vite démontrer que la progression plus rapide de la moyenne des salaires tendait à provoquer à nouveau un décalage avec le Smig, socialement inadmissible.

Comme le demandaient depuis longtemps les syndicats, c'était donc le mécanisme lui-même de l'indexation du SMIG qui devait être modifié. Tel a été l'objet de la loi du 2 janvier 1970 portant création du S.M.I.C. (salaire minimum de croissance). Son dispositif assez complexe peut être ainsi résumé.

* G. H. CAMERLYNCK, professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Économiques de Paris.

¹ « Le Bilan de l'année 1969 en droit du travail français », *Relations Industrielles*, Vol. 25 (1970) No. 2, p. 369.

a) Le nouveau S.M.I.C. demeure indexé sur l'indice national des prix à la consommation². La garantie du maintien du pouvoir d'achat se trouve ainsi toujours assurée. Toute hausse de l'indice de 2% ou plus entraîne un relèvement automatique correspondant dès le mois suivant.

b) Indépendamment de ce mécanisme « statique », et par une conception dynamique qu'exprime les termes de minimum de « croissance », et que justifient à la fois des considérations sociales et économiques, intervient de plus une fixation annuelle du niveau du S.M.I.C. le 1er juillet par décret en Conseil des Ministres, après consultation de la Commission supérieure des conventions collectives (qui comprend des représentants des organisations patronales et ouvrières ainsi appelées à « participer »).

Les facteurs dont il est tenu compte sont au nombre de deux :

a) Un premier facteur, qui n'est pas nouveau, bien que formulé en des termes techniques différents, « les comptes économiques de la nation et les conditions économiques générales ».

b) Disposition la plus originale de la réforme, adjonction d'un deuxième facteur statistique précis et par là contraignant, « l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens ». Malheureusement le Gouvernement n'a pas osé instituer une stricte corrélation : la référence à la hausse moyenne des salaires ne joue que pour la moitié de celle-ci.

c) Afin d'assouplir le système dans le temps, il est loisible au Gouvernement de recourir en cours d'année à des acomptes d'augmentation, par anticipation de la hausse annuelle sur laquelle ils s'imputeront.

Le taux au 1er avril 1971 était de 3,68 F. (salaire horaire).

L'ACTIONNARIAT OUVRIER À LA RÉGIE RENAULT

La Régie Nationale des Usines Renault (R.N.U.R.), objet d'une nationalisation au lendemain de la libération, a souvent joué le rôle d'entreprise pilote, ouvrant par contagion la voie à des accords collectifs dans le secteur privé.

C'est ce caractère qui a sans doute incité le Gouvernement à faire de la R.N.U.R. l'entreprise-témoin d'une expérience sociale renouvelée, l'actionnariat ouvrier. Un projet de loi en ce sens déposé le 4 décembre 1969 aboutissait moins d'un mois plus tard à la loi du 2 janvier 1970 ; elle posait les principes généraux de la réforme, la mise en oeuvre de celle-ci faisant ultérieurement l'objet d'un décret du 8 juillet 1970.

Décriée ou minimisée par les confédérations ouvrières, l'expérience était, selon les sondages, favorablement accueillie par le public. Les actions

² À dater du 1er avril 1971 un nouvel indice mensuel de 295 articles, mieux adapté, à la suite des travaux poursuivis par l'I.N.S.E.E. pendant deux ans, a été substitué à l'indice antérieur des 259 articles.

sont attribuées proportionnellement au nombre de points obtenus selon une méthode de calcul dans laquelle entre pour une part la responsabilité et l'ancienneté dans l'entreprise.

Un minimum de cinq années d'ancienneté est exigée. Les actions sont en principe inaccessibles (sauf mariage, licenciement, mise à la retraite, invalidité) pendant un délai de 5 ans. Les 45,000 salariés environ actionnaires actuels, bénéficient à ce titre de plusieurs sièges au Conseil d'Administration.

ACTIONNARIAT DES SALARIÉS EN GÉNÉRAL

Est intervenue le 31 décembre 1970, et conformément à son titre même, une loi « *relative à l'ouverture d'options de souscription ou d'achat d'actions au bénéfice du personnel des sociétés* ».

Sont apportées, à la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés, des modifications par adjonction de nouveaux articles (208-1 à 208-8) sous la rubrique « c) Options de souscription ou d'achat d'actions ».

Le nouveau dispositif vise à rendre possible pour les salariés, la souscription ou l'achat, dans des conditions avantageuses, des actions des sociétés qui les emploient. Il s'inspire du système des « stock option plans » pratiqué notamment aux Etats-Unis.

Le Conseil d'Administration (ou le Directoire) après autorisation de l'assemblée générale extraordinaire, ouvre à tout ou partie des membres du personnel salarié de la société, des options donnant droit à la souscription ou à l'achat d'actions à des prix déterminés. Les bénéficiaires ont un délai de 5 ans pour lever leur option, délai pendant lequel le prix d'option ne varie pas. De la sorte, en cas de hausse de l'action, une plus grande valeur peut être acquise par rapport au cours primitif.

Pareil système poursuit trois objectifs essentiels :

- au premier chef, le développement de la participation des salariés au capital des entreprises, dans la ligne générale du programme gouvernemental de « la nouvelle Société » ;
- l'amélioration de la gestion des entreprises ;
- l'essor du marché financier.

Pour éviter des abus, certaines limitations sont prévues : le montant global des options en cours ne pourra pas excéder une certaine fraction du capital (fixée par décret) ; le montant des options ouvertes à un même salarié ne pourra pas dépasser un certain maximum (également fixé par décret) ; il ne peut être consenti d'options aux salariés qui possèdent une part du capital social supérieure à un minimum fixé par l'Assemblée générale et qui ne peut excéder 5%.

Les droits résultant des options consenties sont incessibles jusqu'à ce que l'option ait été exercée.

La loi ne prévoit aucune limite de principe à la possibilité pour les bénéficiaires des options de revendre les actions immédiatement après la levée des options. Mais rien n'interdit aux contrats d'option eux-mêmes de prévoir une telle limite, sans que toutefois elle puisse excéder 5 ans.

Sur le plan fiscal, l'avantage correspondant à la différence contre la valeur réelle de l'action à la date de levée de l'option et le prix de l'option constitue un complément de salaire. Cependant cet avantage est exonéré d'impôt, si les actions ainsi acquises revêtent la forme nominative et demeurent indisponibles (prévaut des modalités à fixer par décret) pendant une période de 5 ans à compter de la date de la levée d'options.

Droit contractuel collectif

La politique des contrats de progrès dans le secteur nationalisé s'est poursuivie au cours de l'année 1970 : ainsi les Accords S.N.C.F. du 23 février 1970 ; l'Accord Charbonnages de France le 2 mars 1970 ; l'important Accord d'entreprise Régie Renault du 27 mars 1970 (mensualisation, garantie du pouvoir d'achat, réduction de la durée de travail). Mais par suite de l'opposition de la C.G.T. la formule de la clause de préavis de plusieurs mois avant de recourir à la grève³ n'a pas été reprise.

Deux accords interprofessionnels importants devaient être conclus :

LA MENSUALISATION DES « HORAIRES » :

Le salaire de la plupart des ouvriers français est — était plutôt — décompté à l'heure de travail, la paye intervenant au moins deux fois par mois. Les employés sont eux habituellement payés au mois.

Mais le problème dépasse cette simple différence dans la périodicité de la paye. La distinction de statut de l'ouvrier et de l'employé est en effet devenue capitale, notamment en droit contractuel collectif, chacune des deux catégories faisant l'objet d'annexes différentes. Les employés soumis à un régime bénéfique du fait de la mensualisation, ne font l'objet d'aucune réduction de salaires pour les jours fériés chômés dans l'entreprise ; ils bénéficient fréquemment d'indemnités différentielles de maladie ou en cas de maternité, complétant l'indemnité journalière de la Sécurité Sociale. Les primes d'ancienneté leur sont plus libéralement octroyées. En matière de congédiement un préavis plus long et une indemnité de licenciement plus substantielle leur sont accordés.

De là la revendication ouvrière d'une mensualisation parcimonieusement prévue par quelques accords collectifs seulement.

³ Accord E.G.F. du 10 décembre 1969 (voir notre chronique de l'an dernier).

L' « opération mensualisation », rapidement menée, devait s'effectuer en trois étapes, significative de la combinaison des diverses techniques de progrès social en droit français : incitation gouvernementale, accords interprofessionnels, et enfin accords professionnels.

a) La généralisation de la mensualisation des ouvriers horaires fut, au départ, le résultat d'une incitation *gouvernementale*. Elle fut un thème majeur du Président de la République lors de sa campagne électorale en mai 1969. Elle devait être reprise par le Premier Ministre dans son discours programme en septembre 1969. Un groupe de « sages » fut désigné pour dresser un bilan des expériences de mensualisation et faire des propositions sur ses modalités de réalisation ; il remit son rapport en février 1970. En avril 1970 enfin une lettre du Premier Ministre invitait les organisations syndicales et professionnelles à se rencontrer pour examiner ensemble les moyens de parvenir progressivement à une généralisation de la mensualisation.

b) Une déclaration commune intervenait le 20 avril 1970 de la part des organisations syndicales patronales et ouvrières dans les termes suivants :

« Les organisations soussignées (C.N.P.F., C.G.P.M.E., C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C., C.G.T., C.G.T.-F.O.) considèrent que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail. La mensualisation doit à terme, apporter à ce personnel des garanties sociales équivalentes à celles du personnel mensuel.

Constatant la diversité des situations suivant les branches professionnelles, elles considèrent que les modalités de mise en oeuvre de la mensualisation doivent être fixées au niveau des professions. A cet effet elles invitent leurs organisations des différentes branches à ouvrir rapidement des négociations.

Les accords à intervenir devront déterminer les étapes successives de la mensualisation et le délai au terme duquel elle sera globalement réalisée . . . »

Selon l'expression imagée du vice président du C.N.P.F., « c'est plus qu'un feu vert, c'est l'envoi d'un ballon ».

c) Effectivement des négociations devaient s'engager dans différentes branches pour aboutir à de nombreux accords. Ainsi l'Accord paritaire national dans la Métallurgie du 10 juillet 1970 (1,500,000 travailleurs), dans le Bâtiment et les Travaux publics (1,500,000 travailleurs également), etc . . .

L'extension progressive de la mensualisation s'opérera par deux techniques souvent combinées : l'octroi successif et échelonné des divers avantages découlant de la mensualisation pour aboutir à une assimilation intégrale, et le facteur ancienneté des travailleurs. La mensualisation intégrale devant être réalisée dans un délai allant en fait de 2 à 5 ans.

L'Etat devait d'ailleurs de son côté donner l'exemple (accord Charbonnages de France du 20 juillet 1970, etc . . .)

FORMATION PROFESSIONNELLE :

Les accords de Grenelle prévoyaient (point 6) que Patronat et syndicats étaient convenus « d'étudier les moyens permettant d'assurer – avec le concours de l'Etat – la formation et le perfectionnement professionnelle ». Cet engagement sera rappelé dans le préambule de l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969⁴ étant donné l'étroite imbrication des deux problèmes.

De longues négociations se poursuivirent pour aboutir enfin à l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 conclu « dans le double objectif de répondre aux besoins des entreprises et de permettre aux individus d'y trouver la satisfaction de leurs aspirations »

L'accord fut salué par la presse comme situant la France à l'avant-garde dans ce domaine et comme apportant aux salariés français des garanties qui n'existent encore dans aucun autre pays européen. Il s'agit d'un accord « cadre », cherchant à remédier aux insuffisances et au manque de cohérence et de continuité du dispositif actuel.

Trois titres dans cet accord cadre qui laisse aux conventions collectives professionnelles un rôle essentiel dans la mise en oeuvre.

La formation des jeunes (première formation)

L'accord en ce domaine porte essentiellement sur deux points :

a) Fréquentation obligatoire (sans perte de salaires) des cours professionnels jusqu'à 18 ans⁵ (19 ans pour les apprentis), dans la limite de 8 heures par semaine.

Les modalités pratiques devant être précisées par voie de convention collective dans chaque profession, ou dans les contrats individuels (apprentis).

b) Statut juridique (identique pour les jeunes préparant le C.E.P. – certificat d'études primaires ou le C.A.P. – certificat d'aptitude professionnelle) – Indemnisation minimale croissant avec les années (30% à 75 % du S.M.I.G.). Placement des apprentis à l'issue de leur formation.

c) Organisation et contrôle des formations dispensées dans le cadre professionnel :

⁴ Voir « Le bilan de l'année 1969 », *op. cit.*, p. 370.

⁵ L'âge d'admission au travail, à la fin de la scolarité obligatoire, étant de 16 ans actuellement.

Compétence du comité d'entreprise sur les conditions générales de recrutement et de formation des apprentis dispensée directement sur les lieux de travail (formation « sur le tas »).

Désignation de travailleurs dans les conseils de perfectionnement concernant la formation dispensée dans des centres d'entreprise ou centres collectifs gérés par des organisations patronales.

La formation des adultes (formation complémentaire)

a) Travailleurs faisant l'objet d'un licenciement collectif.

Autorisation d'absence pour suivre un stage ou une session de formation dans la période qui suit l'information du licenciement et au cours du préavis.

Garantie de rémunération égale à celle perçue antérieurement, pendant un an au maximum.

b) Travailleurs en activité – Autorisation d'absence pour formation.

L'autorisation d'absence, sera de un an maximum, et à certaines conditions d'âge (plus de 5 ans avant la retraite), d'ancienneté dans l'entreprise (minimum de 2 ans), de temps écoulé depuis l'obtention d'un diplôme ou d'un stage ou session de formation.

Le pourcentage est de 2% maximum de l'effectif.

La rémunération consiste dans le maintien du salaire intégral pour le stage organisé par l'entreprise ; pendant un mois dans les autres cas. Au delà la rémunération sera totalement ou partiellement maintenue par décision des commissions paritaires professionnelles compétentes.

Dispositions relatives au rôle des organisations paritaires

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel joué par les commissions paritaires de l'emploi – instituées par application de l'Accord interprofessionnel sur l'emploi du 10 février 1969 précité – concernant l'étude de la formation, du perfectionnement et de la réadaptation professionnels.

Est prévu au niveau national et interprofessionnel un Comité paritaire pour la formation et le perfectionnement.

Condition nécessaire d'efficacité de l'Accord interprofessionnel et conformément aux engagements pris dans le protocole de Grenelle, l'Etat s'est engagé dans une politique de formation professionnelle avec des crédits et des moyens accrus en 1970 et 1971.