

La loi instituant les élections sociales a 60 ans

Retour sur une étape essentielle de la mise en place de la concertation sociale en Belgique

Le tintamarre médiatique et commémoratif autour du 40^e anniversaire du « Joli Mai » a minimisé l'attention portée aux élections sociales (qui se sont déroulées entre le 5 et le 18 mai). Il s'agit pourtant d'un événement majeur de la vie sociale en Belgique, puisque pas moins de 1,4 million de salariés (ouvriers et employés) ont à cette occasion désigné leurs représentants au sein des conseils d'entreprise (CE) et des comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) de quelque 6000 entreprises du pays. Renouvelés tous les quatre ans, ces deux organes paritaires où se côtoient représentants des travailleurs et du chef d'entreprise constituent un précieux lieu de rencontre entre patrons et travailleurs. S'ils ne jouissent que de compétences décisionnelles limitées¹, ils jouent néanmoins un rôle important en matière de contrôle d'application de la législation au sein de l'entreprise, de consultation et surtout d'information. La semi-indifférence dans laquelle se sont déroulées ces quinzièmes élections sociales est d'autant plus étonnante que 2008 constitue le 60^e anniversaire de la promulgation de la loi qui a institué les conseils d'entreprise et établi le principe des élections sociales (Loi portant sur l'organisation de l'économie du 20 septembre 1948²). Un anniversaire certes moins spectaculaire que celui des révoltes étudiantes, mais qui a pourtant une portée fondamentale, dans la mesure où cette loi a modelé de manière essentielle le système de concertation sociale encore en vigueur actuellement.

Au travers de deux analyses, nous essayerons de mieux comprendre l'importance de cette loi, mais aussi ses limites, voire ses insuffisances. Ce premier article livre un regard rétrospectif sur l'évolution de la concertation sociale depuis le XIX^e siècle jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, à la veille de l'adoption de la loi. Une évolution marquée d'avancées et de reculs selon la modification des rapports de force entre les acteurs en présence : patrons et syndicats, bien sûr, mais aussi l'État dont Dirk Luyten a bien souligné l'impact essentiel dans la mise en place de la concertation³. Une concertation qui se déroule, comme nous le verrons, en trois phases principales, marquant chacune la reconnaissance de l'organisation syndicale à un nouveau niveau. Sectoriel d'abord avec la création des commissions paritaires (1919), national ensuite à travers la première conférence nationale du travail (1936), au niveau des entreprises enfin, avec l'institution des comités de sécurité et d'hygiène (1946-1947) et des conseils d'entreprise (Loi de 1948). Développer les motivations et les revendications des uns et des autres nous aidera à mieux comprendre les raisons de la lenteur du processus.

Le second article retracera le contexte spécifique de la loi de 1948, développera ses principaux enjeux et avancées. Il abordera enfin sa difficile application et les principales modifications qui y ont été apportées.

I. Les relations collectives d'entreprises avant-guerre

1. De l'absence de dialogue aux premières ébauches institutionnelles de concertation

Pendant plus d'un siècle, la classe laborieuse se voit dénier son apport à l'entreprise. Seul celui du capital est pris en compte. Considérés comme des producteurs anonymes interchangeable, les travailleurs sont soumis au pouvoir omnipotent du patron qui s'arroge la totalité du bénéfice sans le moindre droit de regard de ceux qui concourent à le produire. Dans leurs rapports avec les travailleurs, les chefs d'entreprise ne tolèrent aucun intermédiaire : les conditions de travail et le salaire sont donc fixés directement (et le plus souvent unilatéralement) entre le patron et chacun de ses travailleurs. Il convient de rappeler à ce propos que la loi qui interdit les coalitions (et donc les associations

ouvrières) est d'application jusqu'en 1866 et que le code pénal de 1867, dans son article 310, interdit toute « pression sur le libre exercice de l'industrie et du travail » (et donc toute grève ou piquet de grève).

Au lendemain des importantes grèves de 1886 et de leur répression sanglante, un embryon de conscience sociale se fait jour au sein des classes dirigeantes. Une série de « mesures sociales » sont mises en place par le gouvernement Beernaert (catholique homogène), parmi lesquelles figure l'institution des Conseils de l'industrie et du travail (loi du 16 août 1887), puis du Conseil supérieur du travail le 7 avril 1892. Organisés sur une base régionale et composés paritairément de représentants des ouvriers et des chefs d'entreprise, les conseils de l'industrie et du travail remplissent un triple but : ils servent d'organes d'information et de consultation au gouvernement, veillent à prévenir les conflits collectifs entre travailleurs et patrons et, en cas de conflits, servent de cellule d'arbitrage. À ce titre, ils ont surtout pour but d'éviter les grèves et les *locks-out*. Consultés régulièrement dans un premier temps par le gouvernement lors de l'élaboration de lois relatives au travail, les conseils de l'industrie et du travail tombent lentement en désuétude et sont finalement supprimés par la loi du 29 mai 1952 qui crée le Conseil national du travail⁴.

Organe purement informatif, le Conseil supérieur du travail chapeaute les conseils d'industries et du travail. Il comporte 48 membres répartis de manière égale entre représentants des travailleurs, représentants du patronat et spécialistes des questions socioéconomiques.

Si l'impact réel des conseils d'industrie et du Conseil supérieur du travail est assez limité⁵, ceux-ci constituent symboliquement une avancée importante, dans la mesure où, pour la première fois, travailleurs et employeurs sont représentés au sein des mêmes organes. À ce titre, ils peuvent apparaître comme les lointains ancêtres de notre système de concertation actuel, avec une différence fondamentale cependant : les représentants des travailleurs sont choisis sur base individuelle, les syndicats se voient nier tout rôle d'interlocuteurs.

2. La concertation sur le terrain : les conventions collectives de travail (CCT)

Des résultats plus concrets en termes d'organisation des relations de travail sont obtenus sporadiquement dans certaines entreprises via la conclusion de conventions⁶. Elles résultent de l'organisation croissante des travailleurs et sont obtenues le plus souvent à l'issue de conflits sociaux. Ces conventions qui s'appliquent à des matières diverses (accords salariaux, règlement en matière de durée de travail ou de chômage, institution de conseils paritaires...) se multiplient au courant du siècle et sont étendues aux secteurs et régions. Si le patronat est loin d'être unanime à leur propos, elles séduisent de plus en plus de chefs d'entreprises grâce à la garantie de paix sociale qu'elles impliquent. De la même manière, des divergences existent au sein des syndicats à propos de ces conventions collectives : tandis que les plus fermes se montrent hostiles à ces entorses à la lutte des classes, d'autres insistent sur les avantages obtenus et les considèrent comme un nouvel élément de stratégie syndicale. Fruit d'accords directs entre travailleurs et employeurs et donc tributaires des rapports de forces entre patronat et syndicats, ces conventions, sont souvent de courte durée, constituent toutefois un phénomène assez limité. Elles ne jouissent d'ailleurs d'aucun statut légal⁷.

3. Les commissions paritaires (1919) : la reconnaissance syndicale au niveau sectoriel

Au lendemain de la Première Guerre mondiale, le mouvement ouvrier se radicalise. D'une part, l'entrée (depuis 1916) du Parti ouvrier belge au gouvernement, lui permet de faire valoir ses exigences au niveau politique ; d'autre part, les organisations syndicales connaissent un accroissement considérable de leurs effectifs⁸ et poursuivent une série de revendications liées aux salaires et à la limitation de la durée du temps de travail, mais visant aussi à l'instauration d'une plus grande démocratie économique (suppression de l'article 310 du code pénal interdisant les grèves). Ce mouvement s'inscrit dans un contexte européen marqué par une vague de mouvements prolétaires qui revendiquent notamment le contrôle ouvrier⁹. Désireux d'éviter de tels troubles sur le sol belge et d'assurer rapide-

ment la reconstruction du pays frappé par la ruine socioéconomique et un chômage galopant, le gouvernement pousse les patrons à la concertation et met en place, à partir de 1919, les premières commissions paritaires d'industrie¹⁰. Ainsi, au printemps 1919, est créée de manière ponctuelle une première commission en vue d'étudier l'application dans la sidérurgie de la convention internationale relative à la durée de temps de travail. Elle étend cependant peu à peu sa compétence aux autres questions d'organisation de travail (notamment à la fixation et à l'évolution des salaires). Sous l'impulsion du ministre Joseph Wauters, d'autres commissions paritaires sont mises en places dans les charbonnages, les constructions mécaniques, le textile, etc., entraînant une pérennisation du système de concertation au niveau sectoriel. En 1922, seize commissions paritaires couvrent les secteurs clé de l'économie de l'époque. Leur principale faiblesse réside une fois de plus dans l'absence de cadre légal qui les prive du pouvoir officiel de prendre des décisions et d'imposer des sanctions. Néanmoins, elles constituent des organes essentiels dans la réglementation de la vie sociale. De plus, elles témoignent d'une évolution fondamentale : les syndicats se voient octroyer le monopole de représentation des travailleurs et donc, de manière implicite, le statut d'interlocuteurs au niveau de la branche d'activité.

L'arrêté royal du 5 mai 1926, prévoit la création au niveau local (par province ou arrondissement) de comités de conciliation et d'arbitrage. Émanation des pouvoirs publics (la Belgique connaît alors le gouvernement « des gauches » Pouillet-Vandervelde), ces comités, où siègent patrons et travailleurs, ont pour mission d'aplanir les conflits collectifs de travail et de recourir le cas échéant à un arbitrage. Des sanctions sont d'ailleurs prévues en cas de refus de la procédure d'arbitrage. Le but du ministre du travail Joseph Wauters est ainsi de diminuer l'opposition patronale envers les CCT. Néanmoins, les comités de conciliation ne constituent en aucun cas la reconnaissance des organisations syndicales au niveau de l'entreprise¹¹.

Si le gouvernement et les organisations syndicales sont globalement favorables au nouveau système en place¹², il n'en va pas de même du patronat. Méfiant face à une intervention de l'État dans les questions socioéconomiques et considérant que les commissions paritaires sont inféodées aux syndicats, il s'oppose à leur institutionnalisation.

Un survol des différentes conceptions en présence nous aidera à mieux comprendre la situation et permettra d'apprécier à quel point la loi de 1948 qui met en place un système légal de concertation est un compromis entre des positions fort divergentes.

4. La concertation sociale dans l'entre-deux-guerres : une nouvelle pratique diversement comprise

Pour les syndicats, les Commissions paritaires présentent divers avantages : elles permettent d'obtenir des accords sans devoir recourir à la grève, toujours perçue comme risquée. Par ailleurs, leur portée sectorielle permet de toucher toutes les entreprises, même celles au sein desquelles ils sont peu implantés. Enfin, et surtout, grâce à leur nouveau statut d'interlocuteur, ils espèrent parvenir à conclure des conventions collectives de travail à long terme (notamment en matière de système d'index et d'unification des salaires). De manière paradoxale, ce nouveau « pouvoir » finit par placer les syndicats dans une situation ambiguë qui leur aliène une partie de la base. Leur désir de légitimation va en effet pousser les syndicats à considérer de plus en plus la paix sociale comme leur principale mission et à accepter des concessions. Ainsi, non seulement ils en arrivent à ne plus considérer la grève que comme moyen ultime de pression, mais de plus ils s'engagent à lutter contre « la paresse et l'absentéisme des travailleurs ».

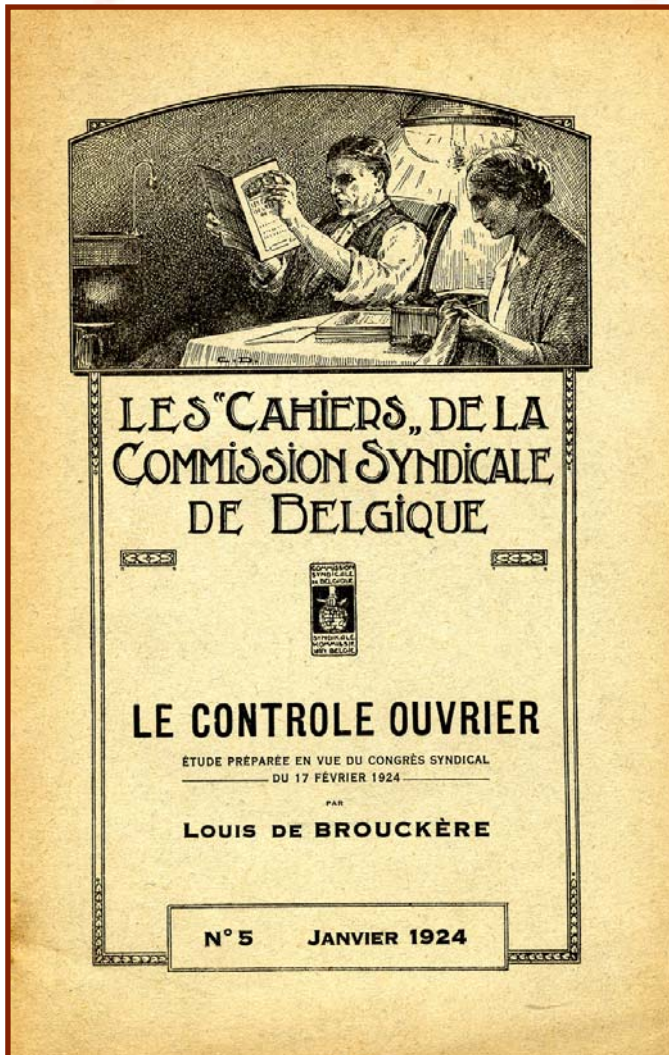
Important allié des syndicats dans la négociation¹³, l'État trouve dans la concertation sociale mise en place via les Commissions paritaires un facteur de paix sociale nécessaire pour la reconstruction du pays, nous l'avons vu, mais aussi susceptible d'éloigner toute velléité de révolution sociale.

Le patronat quant à lui digère mal de s'être vu imposer le syndicat comme partenaire. Néanmoins,

la concertation sociale lui offre certains avantages : la liaison des salaires au coût de la vie permet de mieux planifier les hausses de salaires. De plus, en cas de mauvaise conjoncture, les syndicats se portent garants de faire accepter par leurs affiliés la baisse de salaire y afférente. Enfin, la paix sociale constitue, pour eux aussi, l'apport essentiel des Commissions paritaires. La plupart des organisations patronales, chantres du libéralisme économique pur souhaitent toutefois revenir au système de fixation des salaires en fonction de l'offre et de la demande. Pour concurrencer les syndicats, le patronat crée des œuvres sociales paternalistes (mutuelles, caisses de pension ou de chômage) et appelle de ses vœux un corporatisme via la constitution de conseils d'usine où le chef d'entreprise choisit seul les représentants des travailleurs¹⁴. Il convient de remarquer que le patronat n'a pas joué jusqu'au bout le jeu de la concertation. Prompt à profiter des avantages des conventions collectives de travail, il n'hésitait pas, en cas de modification de la conjoncture, à renier les accords.

5. La revendication du contrôle ouvrier

5.1. La position socialiste

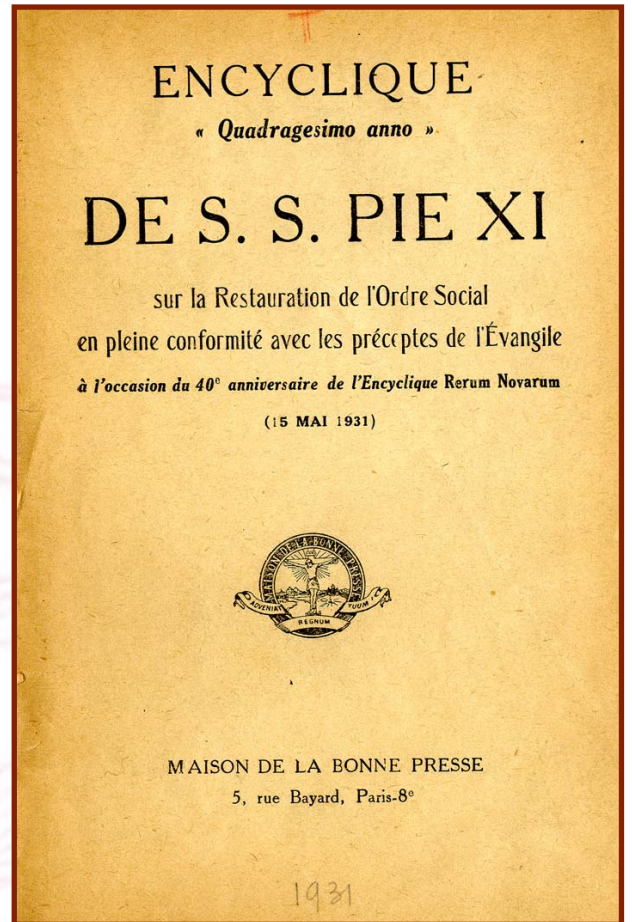


Si les Commissions paritaires réunissent patrons et travailleurs au niveau sectoriel, le syndicat socialiste souhaite également faire entrer davantage de démocratie au sein même de l'entreprise. Dès 1920, la Commission syndicale de Belgique entame une campagne de propagande en faveur du contrôle ouvrier. Ce thème est également au programme de son congrès extraordinaire d'octobre, au cours duquel est créé un Conseil économique chargé d'élaborer des projets et de poursuivre l'institution de conseils d'usines avec comme objectifs la nationalisation et la socialisation. Lorgnant vers la loi allemande instituant les conseils de surveillance, il prône un contrôle ouvrier qui dépasse le simple droit de regard et porte également sur la gestion et le gouvernement de l'entreprise. Néanmoins, ce projet, jugé trop théorique, ne rencontre pas l'adhésion. Beaucoup de représentants syndicaux se contentent d'une formule qui ne consiste que dans le contrôle de l'application des conventions collectives¹⁵. C'est la position adoptée par Louis de Brouckère dans son étude préparatoire du Congrès extraordinaire de la Commission syndicale (1924)¹⁶. Selon lui, les conseils d'entreprise constituent le prolongement de la convention collective. Ils doivent être chargés de la surveiller, d'assurer la bonne marche de l'usine et l'amélioration de la production (en aidant notamment à la perfection de la technique et de l'outillage) et enfin d'obtenir un droit de regard sur la situation des affaires. Cette première phase doit déboucher sur une intervention de plus

en plus large de la classe ouvrière dans la marche de l'entreprise¹⁷. Il ne peut pourtant, dans le chef de la Commission syndicale, être question d'actionnariat ouvrier¹⁸. Au sein du syndicat socialiste, le mouvement en faveur du contrôle ouvrier s'essouffle néanmoins peu à peu et est relégué au second plan par la crise du début des années trente et par la montée des fascismes.

5.2. La réponse catholique à la question sociale : le corporatisme

Au sein du monde chrétien, l'encyclique *Quadragesimo Anno* (1931) remet à l'honneur la question de la « collaboration entre les classes ». Rappelant la complémentarité entre capital et travail déjà formulée par Léon XIII dans *Rerum Novarum*, le Pape Pie XI prône la restauration d'un ordre social qui serait basé non plus sur les classes, mais sur des corporations regroupant en leur sein les représentants des syndicats ouvriers et des patrons d'une même profession¹⁹. Dans la foulée, la Confédération générale des syndicats chrétiens et libres de Belgique (ancêtre de la CSC) appelle à l'implication des organisations professionnelles dans l'organisation de l'économie qui permettrait de répondre à la crise et serait de nature à mettre fin à « l'anarchie et à la cupidité omniprésentes qui caractérisent le régime libéral »²⁰. Aussi le syndicat chrétien prône-t-il d'étendre les compétences des Commissions paritaires aux questions économiques. Il se montre également favorable à la création d'un statut juridique pour les syndicats qui permettrait de sanctionner le non-respect de la paix sociale et d'imposer l'application des CCT. Hostile dans un premier temps à toute organisation de l'économie, le syndicat socialiste se laisse, après 1939, gagner par l'idée d'une forme de réglementation mais reste néanmoins farouchement opposé au statut juridique des syndicats qui, d'après lui, entraînerait *ipso facto* une diminution de leur pugnacité²¹.



Le corporatisme remporte un certain succès auprès du patronat qui y voit une application de la doctrine catholique de collaboration des classes et une manière de limiter l'intervention de l'État dans l'économie. Un État qu'il estime trop proche des syndicats.

6. La concertation au niveau national : Première Conférence nationale du travail (1936)

Autre élément essentiel du système de concertation sociale d'avant-guerre, la Conférence nationale du travail (CNT) est convoquée le 17 juin 1936 par le gouvernement dans le but de mettre fin à l'importante grève qui secoue le pays. Réunie à la demande conjointe des syndicats chrétien et socialiste, elle est composée de manière tripartite (par les syndicats qui acquièrent ainsi une reconnaissance au niveau interprofessionnel national ; le patronat et le gouvernement), elle constitue la première concertation au niveau national et aboutit à un accord sur le salaire minimum, les congés payés et la reconnaissance définitive de la liberté syndicale). Les syndicats paieront cher cette augmentation de leur influence.

Traumatisé par la grève de 1936, le patronat radicalise ses positions. Selon lui, la concertation a été inefficace puisqu'elle a été incapable d'éviter la grève. Aussi se tourne-t-il vers une attitude résolument antisyndicale, ce qui entraîne notamment le rejet par le Comité central industriel de



Belgique (CCI) de la proposition de loi Heymans qui entend institutionnaliser les organisations syndicales et patronales et les CCT. Il faudra attendre 10 ans (et la loi de septembre 1948) pour que soit mise en place une législation en matière d'organisation de l'économie. Néanmoins, après 1936, les Commissions paritaires sont mises en place dans la majorité des secteurs industriels²².

II. La Seconde Guerre mondiale : renversement des rapports de force



L'occupation allemande de la Belgique en mai 1940 met fin au processus de démocratisation sociale et économique. Les libertés civiles sont suspendues, les syndicats sont empêchés de fonctionner puis remplacés, le 22 novembre 1940, par un syndicat unique, l'Union des travailleurs manuels et intellectuels (UTMI), à la solde de l'occupant. Les organisations patronales profitent de ce musellement des organisations syndicales pour renforcer leur pouvoir avec l'espoir de rétablir le système de relations directes entre employeur et ouvrier « fondées sur des bases dépouillées de l'esprit de lutte des classes, empreintes de sens social et inspirées du sentiment national »²³. En 1940, l'administration allemande institue les offices centraux de marchandises (*Warenstellen*). Dirigés par des industriels belges, ils sont chargés d'organiser la production en veillant à l'utilisation rationnelle des matières premières. En 1941, afin de mieux surveiller l'économie belge, l'occupant double ces offices centraux, de groupements économiques, organisations patronales de droit public avec obligation d'être membre, qui représentent les patrons face à l'État. Dans un premier temps, le CCI prône de déplacer le centre des relations de travail du niveau sectoriel (où se situait la principale sphère d'influence des syndicats d'avant-guerre) vers celui de l'entreprise et de mettre en place un corporatisme autoritaire grâce à des associations patronales et des conseils d'usine d'où sont exclus au maximum les anciens délégués syndicaux.

Le développement d'une résistance syndicale clandestine bien implantée au niveau des entreprises (les comités de lutte syndicale de tendance communiste et le Mouvement syndical unifié - MSU - créé par André Renard)²⁴ pousse le patronat à changer de stratégie et à rendre la priorité au secteur.

Après la déconfiture allemande lors de la campagne de Russie (1943), il apparaît de plus en plus clairement que c'est la démocratie qui sortira victorieuse du conflit. De nombreuses réflexions sont menées en vue de préparer l'après-guerre. La collaboration entre patrons et travailleurs s'avère indispensable en vue de la reconstruction du pays. Si le principe en est acquis chez les uns et les autres, deux points de discordance subsistent néanmoins : d'une part, le niveau auquel la concertation doit être privilégiée (sectoriel pour les patrons ; les entreprises pour les syndicats) ; d'autre part, la participation des syndicats au niveau économique que les patrons ne veulent envisager que de manière très restrictive. De nombreuses opinions différentes circulent sur ces deux thèmes et ni les syndicats ni les organisations patronales²⁵ ne parlent d'une seule voix.

Le manque de cohésion apparaît notamment dans la famille socialiste. Les syndicalistes socialistes exilés à Londres et réunis au sein du Centre syndical belge (notamment Joseph Bondas, Paul Finet et Jef Rens) réclament une législation réglementant les relations industrielles et professionnelles et la création dans toute entreprise occupant au moins vingt travailleurs d'un organisme de contact composé de représentants de l'organisation syndicale. Beaucoup plus radicale est la position d'André Renard qui, dans le manifeste du MSU (*Pour une révolution constructive*), estime que le contrôle ouvrier au niveau de l'entreprise doit s'étendre à l'embauchage et au licenciement du personnel, à l'application des lois sociales et conventions collectives et à toute l'activité du service social. Il exige en outre, l'obligation pour la direction de justifier au conseil d'entreprise toutes les mesures économi-

ques, sociales ou financières et de régler paritairement avec lui les questions telles le salaire, l'organisation du travail et la désignation du personnel de maîtrise. Encore ne s'agit-il là que d'une première phase avant la mise en place, dans le futur, d'un système de cogestion qui aboutira enfin au partage réel du pouvoir patronal²⁶.

Le Pacte social, négocié à partir de 1941 entre les représentants des mouvements syndicaux clandestins et les organisations patronales, témoigne de ces multiples contradictions, mais aussi de la modification des rapports de force entre les acteurs en présence. Souvent considéré comme le manifeste ayant abouti au système belge d'économie de concertation, il convient, avec Dirk Luyten²⁷, d'en limiter quelque peu la portée dans la mesure où il n'apporte en fin de compte qu'un nombre de réformes limitées par rapport aux projets corporatistes des années 1930 et évite soigneusement la plupart des thèmes conflictuels. Néanmoins, il fait preuve d'une certaine audace en prévoyant (au chapitre IV) une collaboration paritaire non seulement aux niveaux sectoriel et national, mais aussi au sein de l'entreprise, où (à l'exception des conseils d'usines paternalistes) elle n'existait pas encore²⁸. Le texte prévoit en effet que « toutes questions ayant trait à l'organisation du travail, à la discipline ou à la prévention des conflits collectifs au sein de l'entreprise » seront instruites par le chef d'entreprise ou ses représentants, de concert avec une délégation du personnel. On y retrouve également l'invitation faite aux chefs d'entreprise d'informer régulièrement les représentants du personnel sur la situation générale de l'entreprise²⁹. Si le Pacte social se caractérise par une reconnaissance du fait syndical, il implique inversement la reconnaissance par les organisations syndicales de l'économie de marché et du respect du pouvoir de décision des patrons. Le pacte ne sera pas ratifié officiellement et restera donc une « déclaration de principe »³⁰. Si les dispositions relatives à la Sécurité sociale sont concrétisées par l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944, les propositions relatives au contrôle ouvrier ne reçoivent pas la même priorité. Il faudra en effet attendre quatre ans et la Loi de septembre 1948 organisant l'économie pour donner une réponse concrète à ces questions. Ce sera l'objet de notre second article.

Orientation bibliographique

B.-S. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 1972.

Wouter Dambre, « Ontstaangeschiedenis van de ondernemingsraden in België (1944-1949) », in *Res Publica*, 1985, n°1, p. 88-90.

Guy Delsore, *50 ans de débat sur le contrôle ouvrier*, Bruxelles, La Taupe, 1970.

Bart De Wilde, « De collectieve arbeidsverhoudingen (1880-1940) », in Dirk Luyten & Guy Vanthemsche (eds), *Het Sociaal Pact. Oorsprong, betekenis en gevolgen*, Bruxelles, VUB Press, 1995, p. 39-54.

Éric Geerkens, *La rationalisation dans l'industrie belge de l'Entre-deux-guerres*, coll. Histoire quantitative et développement de la Belgique aux XIX^e et XX^e siècles, 2^e série, t. III, vol. 1a, Bruxelles, Palais des Académies, 2004.

Dirk Luyten, *Ideologisch debat en politieke strijd over het corporatisme tijdens het interbellum in België*, Bruxelles, Koninklijke Academie voor Wetenschappen, Letteren en Schone Kunsten van België. Klasse der Letteren, 1996.

Dirk Luyten, *Sociaal-economisch overleg in België sedert 1918*, Bruxelles, Balans-VUB Press, 1995.

Dirk Luyten, « Wetgevende initiatieven met betrekking tot bedrijfsorganisatie in de dertiger jaren in België » in *RBHC*, XIX, 1988, 3-4, p. 587-651.

Dirk Luyten & Guy Vanthemsche (eds), *Het Sociaal Pact. Oorsprong, betekenis en gevolgen*, Bruxelles, VUB Press, 1995.

Patrick Pasture, « The "Social Pact" (April 1944) in Belgium and its significance for the postwar welfare state » in *Journal of Contemporary History*, 28 (4), oct. 1993, p. 695-714.

M. Stroobant, M. De Samblanx et P. Van Geyt (eds), *L'organisation de l'économie à la veille du 21^{ème} siècle. Origines et évolution d'une expérience de participation des travailleurs*, Anvers-Groningen, Intersentia rechtswetenschappen, 2000.

Chantal Vancoppenolle (ed.), *Een succesvolle onderneming. Handleiding voor het schrijven van een bedrijfsgeschiedenis*, Bruxelles, Archives générales du Royaume, 2002.

Notes

¹ Les CE élaborent le règlement de travail, fixent les dates des vacances, déterminent des critères en cas de licenciement et de réembauchage des ouvriers licenciés, gèrent les œuvres sociales instituées dans l'entreprise...

² *Moniteur belge*, 27-28 septembre 1948.

³ Dirk Luyten, « De bedrijfsorganisatiewet: werknemersparticipatie of instrument van syndicale economische democratie ? » dans M. Stroobant, M. De Samblanx et P. Van Geyt (eds), *L'organisation de l'économie à la veille du 21^{ème} siècle. Origines et évolution d'une expérience de participation des travailleurs*, Anvers-Groningen, Intersentia rechtswetenschappen, 2000, p. 40-41.

⁴ Bart De Wilde, « De collectieve arbeidsverhoudingen (1880-1940) », in Dirk Luyten & Guy Vanthemsche (eds), *Het Sociaal Pact. Oorsprong, betekenis en gevolgen*, Bruxelles, VUB Press, 1995, p. 40-41 ; B.-S. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 1972, p. 222-223.

⁵ Bart De Wilde souligne, d'une part, le peu d'enthousiasme patronal et, d'autre part, la grande indifférence des travailleurs face aux conseils d'industrie. *Id*

⁶ Ainsi par exemple, en 1898 à Bruxelles, un accord collectif est conclu dans le secteur du livre, tandis qu'à Verviers en 1906, c'est le secteur textile qui obtient un accord (cf. Paul Horion, *Cours de relations collectives du travail*, Liège Presses universitaires de Liège, 1962, p. 61-64).

⁷ *Idem*.

⁸ La Commission syndicale (syndicat lié au Parti ouvrier belge) passe d'un peu plus de 120 000 membres en 1913 à quelque 700 000 en 1920 et le syndicat chrétien, sur la même période, double ses effectifs pour atteindre quelque 200 000 affiliés. Voir Éric Geerkens, *La rationalisation dans l'industrie belge de l'Entre-deux-guerres*, coll. Histoire quantitative et développement de la Belgique aux XIX^e et XX^e siècles, 2^e série, t. III, vol. 1a, Bruxelles, Palais des Académies, 2004, p. 531-534.

⁹ La revendication du contrôle ouvrier se réfère (souvent de manière critique d'ailleurs) aux « soviets », comités d'usines créés au lendemain de la Révolution d'octobre qui introduisent le contrôle ouvrier dans toutes les entreprises soviétiques. Des conseils de travailleurs voient le jour en Angleterre (1917-1922), en Autriche (1919), en Allemagne (1920), en Tchécoslovaquie (1921)... Quant à l'Italie, elle reconnaît, en 1920, le principe du contrôle syndical des entreprises. Le III^e Congrès de l'Internationale communiste (2-6 mars 1919) reprend le mot d'ordre du contrôle ouvrier.

¹⁰ La première Commission paritaire, créée dans la métallurgie au printemps 1919, est chargée de mener des recherches sur la réduction du temps de travail dans ce secteur (cf. Dirk Luyten, *op. cit.*, p. 19 ; Bart De Wilde, *op. cit.*, p. 43).

¹¹ Éric Geerkens montre bien que si la délégation syndicale se voit reconnaître dès 1919 dans certains charbonnages, dans le secteur métallurgique par contre il n'est pas rare que le patronat accepte de rencontrer les représentants des travailleurs dans les commissions paritaires, mais refuse catégoriquement de mener le dialogue au sein de leur entreprise (cf. Éric Geerkens, *op. cit.*, p. 535-536).

¹² Dans un premier temps, la Commission syndicale émet des réserves sur le nouveau système qui, parce qu'il repose sur une « collaboration entre les classes », s'oppose au principe marxiste de lutte des classes et risque de constituer un frein à l'offensive syndicale. Elle finit cependant par être convaincue face aux résultats obtenus (Bart de Wilde, *op. cit.*, p. 45).

¹³ Dirk Luyten rappelle à ce propos que de nombreux représentants syndicaux siégeant dans les Commissions paritaires étaient parlementaires (cf. Dirk Luyten, *Sociaal-economisch overleg in België sedert 1918*, Bruxelles, Balans-VUB Press, 1995, p. 45-48).

¹⁴ À propos des politiques sociales patronales, on consultera : Éric Geerkens, *op. cit.*, p. 383-509.

¹⁵ Guy Delsore, *50 ans de débat sur le contrôle ouvrier*, Bruxelles, La Taupe, 1970, p. 21-35 ; Eric Geerkens, *op. cit.*, p. 542-544.

¹⁶ Louis de Brouckère, « Le contrôle ouvrier », *Les « Cahiers » de la Commission syndicale de Belgique*, janvier 1924, n°5, 75 p.

¹⁷ « Nous avons vu dans le conseil d'usine le développement et la consolidation légale d'une institution d'initiative syndicale et dont les origines sont déjà anciennes [...]. Par ses conseillers et ses informateurs (commissaires ou autres) la classe ouvrière serait enfin mise légalement en mesure d'intervenir dans bien des affaires qui étaient considérées d'abord comme concernant uniquement les patrons. Le champ de ces interventions grandit et grandira en même temps que la convention collective et la loi ouvrière iront en se développant. On ne voit point de limite à son extension. » (Louis de Brouckère, *Ibid.*, p. 36-37).

¹⁸ « Du jour où l'intervention ouvrière deviendrait réelle, effective dans un conseil d'administration, elle ne pourrait tendre qu'à une chose [...] rompre la solidarité ouvrière et affaiblir le sentiment de bien-être général. Les travailleurs n'auraient pas conquis les conseils, ce seraient les conseils qui les auraient conquis. » (Louis de Brouckère, *Ibid.*, p. 39).

¹⁹ Si de par leur constitution ces corporations garantissent un dialogue patron-ouvrier susceptible d'entraîner la « collaboration pacifique des classes », il demeure néanmoins que leur but est de diriger ou coordonner « l'activité des syndicats dans toutes les matières d'intérêt commun » avec comme volonté sous-jacente l'éviction de l'action et des organisations socialistes » *Encyclique « Quadragesimo anno » de S.S. Pie XI sur la Restauration de l'Ordre Social en pleine conformité avec les préceptes de l'Évangile à l'occasion du 40^e anniversaire de l'Encyclique Rerum Novarum (15 mai 1931)*, Paris, Maison de la Bonne Presse, [1931], p. 32-37.

²⁰ *Cent ans de syndicalisme chrétien. 1886-1986*, Bruxelles, CSC, 1986, p. 78. Sur le corporatisme durant l'entre-deux-guerre, on consultera également Dirk Luyten, *Ideologisch debat en politieke strijd over het corporatisme tijdens het interbellum in België*, Bruxelles, Koninklijke Academie voor Wetenschappen, Letteren en Schone Kunsten van België. Klasse der Letteren, 1996, 240 p. et Dirk Luyten, « Wetgevende initiatieven met betrekking tot bedrijfsorganisatie in de dertiger jaren in België » in *RBHC*, XIX, 1988, 3-4, p. 587-651.

- ²¹ Pour la position socialiste vis-à-vis du corporatisme, voir Dirk Luyten, « Wetgevende initiatieven... », *op. cit.*, p. 625-634.
- ²² Dirk Luyten, « Sociale relaties en arbeidsverhoudingen in en om het bedrijf » in Chantal Vancoppenolle (ed.), *Een succesvolle onderneming. Handleiding voor het schrijven van een bedrijfsgeschiedenis*, Bruxelles, Archives générales du Royaume, 2002, p. 254-255.
- ²³ J. Gérard-Libois & José Gotovitch, *L'an 40. La Belgique occupée*, 4e ed., Bruxelles, CRISP, 1971, p. 268-269.
- ²⁴ Sur les luttes syndicales pendant la seconde guerre mondiale, on se reportera à Rik Hemmerijckx, *Het ABVV 1940-1949: "Van Verzet tot koude oorlog"*, thèse présentée en vue de l'obtention du grade de docteur en histoire, Bruxelles, VUB, 1999-2000, p. 75-110.
- ²⁵ À propos des divergences patronales sur ces questions, voir Dirk Luyten, *Sociaal-economisch overleg*, *op. cit.*, p. 110-117.
- ²⁶ André Renard, *Pour une révolution constructive*, Liège, Édition Biblio, 1944, p. 43-46.
- ²⁷ Dirk Luyten, *Sociaal-economisch overleg...*, *op. cit.*, p. 106-117.
- ²⁸ Wouter Dambre, « Ontstaangeschiedenis van de ondernemingsraden in België (1944-1949) », in *Res Publica*, 1985, n°1, p. 88-90 ; Patrick Pasture, « The "Social Pact" (April 1944) in Belgium and its significance for the postwar welfare state » in *Journal of Contemporary History*, 28 (4), oct. 1993, p. 695-714.
- ²⁹ *Le Pacte social de 1944* *op. cit.*

