

# Étude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage

## V - France

Volume 6, Number 4, September 1951

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023136ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023136ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this article

(1951). Étude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage : V - France. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 6(4), 115-117.  
<https://doi.org/10.7202/1023136ar>

# Etude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage \*

## V — FRANCE

C'est la loi du 11 février 1950 concernant les conventions collectives et les procédures de règlement des conflits collectifs du travail<sup>1</sup> qui réglemente la conciliation et l'arbitrage. La législation sur la conciliation et l'arbitrage avait été suspendue au début de la deuxième guerre mondiale. Le retour à la libre discussion contractuelle devait naturellement être suivi d'un retour aux mécanismes de conciliation et d'arbitrage. En bref, la législation française prévoit la conciliation obligatoire et l'arbitrage volontaire.

### A—Conciliation

L'article 5 du chapitre II du titre II de la loi précitée stipule que tous les conflits collectifs de travail doivent être obligatoirement et immédiatement soumis aux procédures de conciliation. Dans l'une de ses publications, le Bureau international du Travail<sup>2</sup> rappelle que le « projet gouvernemental tendait à imposer en matière de conflits collectifs du travail le recours aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève et tout lock-out (titre II du projet). Ce système de conciliation et d'arbitrage obligatoire fut abandonné devant l'opposition unanime

des organisations d'employeurs et de travailleurs, dont le Conseil économique et la majorité de l'Assemblée nationale se sont fait l'écho. En effet, fit observer notamment le Conseil économique, « le titre II du projet relatif à la conciliation et à l'arbitrage porte atteinte au droit de grève inscrit dans la Constitution et se trouve d'autre part en contradiction avec le principe du retour à la libre discussion contractuelle ». Les procédures de conciliation peuvent être engagées à l'occasion du conflit, soit par l'une des parties, soit par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, ou par le préfet.

Toute convention collective doit contenir des dispositions concernant les procédures contractuelles de conciliation suivant lesquelles sont réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les patrons et les ouvriers couverts par la convention collective. Les conflits collectifs de travail qui n'auront pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention collective, soit par un accord particulier seront obligatoirement portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

Les commissions de conciliation doivent comprendre des représentants des employeurs et des travailleurs en nombre égal, ainsi que des représentants des pouvoirs publics au nombre maximum de trois. Un règlement d'administration publique détermine la composition, le fonctionnement et la compétence territoriale des commissions de conciliation. La commission nationale de conciliation

\* Cinquième étude d'une série préparée par un professeur du Département des relations industrielles de Laval.

(1) Journal Officiel de la R.F., 12 février 1950.

(2) Information sociale, 15 avril 1950, vol. III, no 8, Bureau international du Travail, Genève.

est présidée par le ministre ou ses représentants, tandis que les commissions régionales sont présidées par les inspecteurs divisionnaires du travail et de la main-d'oeuvre ou par leurs représentants.

## **B—Arbitrage**

Si la procédure de conciliation des conflits collectifs du travail est obligatoire, la procédure d'arbitrage est entièrement facultative, bien que la loi y incite les parties.

La loi stipule que la convention collective de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties. Dans ce cas, c'est-à-dire lorsque le conflit est soumis à l'arbitrage, il est établi un procès-verbal de non-conciliation, signé par les parties, indiquant l'objet du conflit et les points portés à l'arbitrage. Si la convention collective ne comporte pas de procédure contractuelle d'arbitrage, il reste loisible aux parties, si elles en décident ainsi d'un commun accord, de porter à l'arbitrage les conflits qui subsistent à l'issue d'une procédure de conciliation.

En ce qui concerne les fonctions de l'arbitre, la loi les définit ainsi: «L'arbitre ne peut pas statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours. Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur. Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixés par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la négociation et à la revision des clauses des conventions

collectives. Les sentences arbitrales doivent être motivées». Ces sentences ne peuvent faire l'objet d'aucun autre recours que celui devant la Cour supérieure d'arbitrage.

## **C—Cour supérieure d'arbitrage**

La Cour est composée du vice-président du Conseil d'Etat ou d'un président de section au Conseil d'Etat, en activité ou honoraire, agissant comme président; de 4 conseillers d'Etat et de 4 autres magistrats de l'ordre judiciaire. Cette Cour est saisie des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi, formés par les parties contre les sentences arbitrales.

Les recours, qui ne sont pas suspensifs, doivent être formés dans un délai de huit jours francs à dater de la notification de la sentence arbitrale. A peine d'irrecevabilité, les recours doivent comprendre les sentences attaquées et les exposés sommaires des motifs. L'arrêt de la Cour supérieure d'arbitrage doit être rendu, au plus tard, huit jours francs après que le recours a été formé.

Lorsque la cour prononce l'annulation en tout ou en partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui désignent, si elles en sont d'accord, un nouvel arbitre. Dans le cas où la nouvelle sentence, à la suite d'un nouveau pourvoi, est annulé par la Cour, celle-ci commet l'un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complémentaire. La Cour rend, dans les quinze jours suivant le deuxième arrêt d'annulation, après avoir pris connaissance de l'enquête, et avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence arbitrale qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

## **D—Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales**

Etant donné l'importance de l'article de la loi concernant l'exécution des accords de conciliation et des

sentences arbitrales et l'article qui complète celui-ci, nous reproduirons textuellement ces deux articles :

« Art. 16. — L'accord de la conciliation ainsi que les sentences arbitrales sont obligatoires. Ils produisent effet, en principe, à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation. La sentence arbitrale est notifiée aux parties dans les vingt-quatre heures de sa date par les soins de l'arbitre. Cette notification est faite par lettre recommandée avec accusé de réception. La minute de l'accord ou de la sentence est, dans le même délai, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes, à défaut de conseil de prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où est déposée la convention collective ou l'un des accords prévus aux articles 31 du livre 1er du Code du Travail ou 21 de la présente loi ou, à défaut de convention et d'accord, du lieu où ils ont été rendus. Ce dépôt est effectué, à frais communs, pour l'accord de conciliation, aux soins de la partie la plus diligente, et pour la sentence arbitrale, par l'arbitre. Par le seul fait de ce dépôt, l'accord ou la sentence a force exécutoire. Les arrêts et sentences de la Cour supérieure d'arbitrage seront publiés tous les trois mois au Journal officiel. »

« Art. 17. — Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence arbitrale devenue exécutoire portent sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante, sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence, sous réserve du dépôt prévu à l'article 16 ci-dessus, produira les effets d'une convention collective de travail. Si l'accord ou la sentence est intervenu en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activité ayant fait l'objet d'une convention collective étendue en application de l'article 31-j du livre 1er du Code du Travail, cet accord ou cette sentence devra, à la demande des organisations signataires de la convention collective étendue, faire l'objet d'un arrêté d'extension pris conformément aux dispositions des articles 31-j, 31-k et 31-l du livre 1er du Code du Travail. Cet arrêté pourra être rapporté dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 31-m du livre 1er du Code du Travail. Les dispositions de la section VIII du chapitre IV bis du titre II du livre 1er du Code du Travail s'appliquent aux accords de conciliation, et aux sentences arbitrales avant fait l'objet d'un arrêté d'extension. Tous actes faits en exécution des dispositions du présent titre sont dispensés du membre et enregistrés gratis. »

## Travail d'équipe dans l'industrie \*

### Comités patronaux-ouvriers de production

Un film, ayant pour objet la promotion de relations harmonieuses entre les employeurs et les travailleurs, a été montré en primeur récemment dans un cinéma d'Ottawa.

Les invitations à cette première venaient de l'Honorable Milton F. Gregg, ministre fédéral du Travail, commanditaire de cet intéressant film documentaire.

Le film « *Travail d'équipe, passé et présent* » fait voir le développement de la coopération parmi les hommes dès les temps anciens en démontrant ses avantages et le rôle qu'elle a joué dans l'avènement de la civilisation. Il montre qu'avec l'accroissement

constant des entreprises industrielles, le travailleur avait pratiquement perdu toute initiative du fait qu'il n'y trouvait aucun moyen d'expression de ses idées et que ce sentiment de frustration l'avait rendu mécontent de son sort. Il signale aussi, comment les ouvriers se sont graduellement tournés vers le syndicalisme en nombre croissant, jusqu'à ce qu'il soit devenu une force capable de s'opposer aux patrons et à la direction, situation plus apte à créer des conflits qu'à promouvoir une société de partenaires.

A ce point, le film nous le décrit, intervient l'idée de coopération et de consultation entre les deux participants dans l'industrie. L'idée n'était

\* Article rédigé en collaboration par des officiers du ministère fédéral du Travail.