

Le Droit à la vie et le minimum de salaire

Gabrielle Duchêne

LU AVEC LIREGRATUITEMENT.COM

Livre libre de droits, lisible gratuitement en ligne et en quinze minutes par jour.

AVANT-PROPOS

Les lignes qui suivent et le rapport auquel elles servent de conclusion ont été écrites avant les dernières grèves.

Celles-ci n'ont fait que mettre en évidence la nécessité de réglementer les salaires.

Les accords intervenus à leur suite entre les organisations ouvrières et patronales avaient, un moment, fait espérer que la solution des questions soulevées pourrait se réaliser par la seule action des intéressés.

Le manque de bonne foi de certains employeurs, l'absence de moyens efficaces d'obliger les patrons non syndiqués à respecter les conventions établies ont bien vite montré la nécessité d'une intervention légale.

Une loi instituant la semaine anglaise pour l'industrie du vêtement vient d'être votée, mais cette loi ne vise formellement que la durée du travail et ne donne pas toutes les garanties désirables en ce qui concerne le salaire.

Or, toute réduction du temps de travail risque de provoquer une réduction des salaires si elle ne comporte pas, comme contre-partie, une réglementation de ceux-ci.

La question si actuelle de l'égalité des salaires ne saurait davantage être résolue sans qu'une telle réglementation intervienne.

Comment assurer pratiquement la réalisation du principe « À travail égal, salaire égal » sans que des salaires minima soient fixés ?

Comment, d'autre part, admettre que le salaire minimum puisse varier pour un même travail selon que ce travail doit être exécuté par un homme ou par une femme ?

C'est ainsi qu'il apparaît, plus nettement chaque jour, que, parmi les réformes les plus urgentes du régime du travail, la réduction de la durée du travail (journée de 8 heures, semaine anglaise) et l'égalité des salaires sont intimement liées à l'adoption du principe du minimum légal de salaire.

Paris, juin 1917.

G. D.

Conclusions du Rapport présenté au 6 Congrès de la « National Women's Trade Union League of America » Kansas-City, 4 juin 1917

L'étude de l'Histoire des Doctrines établies par les écoles chrétienne, socialiste, utilitariste, sur le minimum de salaire, montre combien l'idée est ancienne et se base sur un indéfectible idéal de justice.

Elle montre aussi comment, malgré de profondes divergences de tendances, ces trois écoles se trouvent unanimes pour recon-

naître au travailleur :

Le droit à la vie, qui a pour contre-partie :

Le devoir de fournir au travailleur, en compensation de son effort, ce qui est nécessaire à l'entretien de son existence.

Elle nous permet aussi de voir, à travers le temps, la notion du nécessaire se modifier, s'élargir…

Le nécessaire a cessé d'être ce qui est strictement indispensable à la conservation de la vie physique.

Les besoins moraux, intellectuels, ont pris, peu à peu, une place qui est destinée à grandir encore en proportion du développement de la civilisation.

« L'homme ne vit pas seulement de pain… »

D'autre part, l'étude des faits prouve, irréfutablement, les progrès accomplis et la rapidité croissante avec laquelle ils se réalisent.

Enfin, l'examen critique des objections et, plus encore, les enseignements des expériences faites — dont quelques-unes sont déjà assez anciennes pour que les résultats acquis aient leur pleine valeur de démonstration, — peuvent nous convaincre de la fragilité et du caractère artificiel de ces objections.

Par contre, nous avons constaté :

1 Que le minimum de salaire, en même temps qu'il améliore les conditions de la vie du travailleur protège l'employeur consciencieux contre une concurrence déloyale ;

2 Qu'il augmente la production en quantité et qualité ;

A. En mettant le producteur dans de meilleures conditions physiques, morales et intellectuelles ;

B. En établissant la concurrence entre travailleurs, non pas sur le salaire, mais sur la qualité du travail, et celle entre patrons, non plus sur les salaires de famine, mais sur le perfectionnement des moyens de production ;

3 Qu'il est propre à assurer plus de stabilité dans les rapports d'employeurs à employés et, par là même, une sécurité qui n'est pas moins désirable pour le patron que pour l'ouvrier ;

4° Que, pour ces raisons, et pour bien d'autres encore, il est aussi profitable pour la collectivité que pour l'individu.

Les faits dominent ici les théories.

Comment continuer à affirmer que le minimum de salaire n'est pas réalisable puisqu'il est réalisé, sur une vaste échelle même ?

Comment soutenir qu'il est contraire à l'intérêt économique quand on peut vérifier son heureuse influence sur la production et quand on voit, en même temps, sur des points multiples du globe, dans des pays différents, comme situation géographique, comme régime intérieur, etc., États, employeurs et employés tomber d'accord pour étendre le système, après expérience ?

Comment prétendre qu'il est en opposition avec l'intérêt social quand on constate que, partout où il est appliqué, les salaires se sont élevés et « l'efficiency » du travailleur s'est accrue à mesure que s'améliorait son état physique, moral et intellectuel.

L'évolution vers le minimum de salaire suit une courbe accidentée mais, dans son ensemble, ascendante.

Il nous semble que l'heure actuelle, heure de bouleversement mondial, doit être propice aux révolutions… contre les préjugés traditionalistes.

Beaucoup d'antiques erreurs érigées en dogmes ont déjà été ruinées.

Les économistes libéraux auraient-ils seuls conservé le privilège de l'infaillibilité ?

Le vieux monde est ébranlé, ses anciennes bases craquent de toutes parts ; le temps de la réédification viendra bientôt ; pour se préparer à la tâche immense, il faut s'efforcer d'oublier les formules surannées.

Il ne s'agit pas, certes, de rejeter systématiquement tout ce qui tient au passé, mais simplement d'aborder avec un esprit dégagé de toute routine, de toute idée préconçue, les nouveaux problèmes qui vont surgir, afin d'y apporter des solutions appropriées.

Quant à nous, nous avons un idéal bien défini : Nous souhaitons plus de justice dans le travail, plus d'humanité dans les rapports sociaux.

Nous avons un but immédiat très précis : Nous voulons que le minimum de salaire soit enfin donné en garantie contre l'exploitation illimitée des travailleurs.

Ce que doit être le minimum de salaire

1 Le minimum de salaire ne saurait, en aucun cas, être inférieur aux besoins individuels, immédiats ou futurs. C'est-à-dire qu'il doit permettre au travailleur, non seulement de vivre, mais encore de garantir ses risques : maladies, vieillesse, chômage ;

2 Dans l'intérêt de la communauté, aussi bien que dans l'intérêt individuel, les besoins du travailleur ne doivent pas être limités à l'entretien de la vie.

Il est juste, au point de vue moral, il est nécessaire, au point de vue de l'intérêt collectif, que le travailleur soit mis dans la possibilité de se développer moralement et intellectuellement ;

3 Le minimum de salaire devrait encore, pour satisfaire aux exigences de la justice et à celles de la prévoyance nationale, permettre au travailleur de fonder une famille et lui donner les moyens d'élever ses enfants dans des conditions normales.

La réalisation du minimum de salaire par conventions internationales

Chaque fois qu'une réforme touchant aux conditions du travail a été demandée dans un pays quelconque, on a toujours allégué comme motif pour la refuser que sa réalisation ne manquerait pas de mettre en état d'infériorité sur le marché mondial l'État qui y souscrirait le premier.

La raison est valable, mais il existe un moyen de parer au danger : l'adoption de conventions internationales.

L'étude précédente a permis de voir que, dans divers pays, certains esprits, dégagés de préjugés, avaient songé à y recourir pour réaliser le minimum de salaire.

Nous croyons avec eux, que tel est le véritable moyen de solutionner le problème.

De plus, nous sommes convaincus que pour diminuer les chances de luttes économiques, génératrices de guerres, des efforts incessants doivent être faits vers l'unification des conditions du travail dans tous les pays.

L'entente internationale, réclamée tant de fois, dans de si divers pays, depuis de si longues années, le moment est venu de la réaliser.

Par quel moyen ?

Au cours de ces derniers mois, une idée qui, tout d'abord avait semblé audacieuse, a fait beaucoup de chemin ; il s'agit de l'introduction de « clauses ouvrières » dans le futur traité de paix.

Il est apparu, d'une manière de plus en plus évidente, qu'après avoir exigé de la classe ouvrière les plus terribles sacrifices, les États belligérants (parmi lesquels on compte des nations qui, par leurs déclarations de principes et leurs traditions mêmes, sont tenues à donner l'exemple en ce qui concerne les questions de justice et de droit) ne pourraient se refuser à accorder des réformes qui ne sont que de la justice élémentaire.

Différentes conférences ouvrières, différents congrès, ont discuté des questions les plus urgentes à faire figurer parmi les « clauses ouvrières ».

Le minimum de salaire doit être mis au premier rang des réformes réclamées :

1 Parce qu'il s'impose au nom de la justice et de l'intérêt collectif ;

2 Parce qu'il est indissolublement lié à d'autres réformes en voie de réalisation. (Comment, en effet, limiter sans préjudice possible la durée du travail si la fixation de salaires horaires ne permet pas d'assurer en même temps un salaire journalier suffisant ? Comment encore réaliser pratiquement l'égalité des salaires sans réglementer ceux-ci ?) ;

3 Parce qu'étant donné les progrès parallèles accomplis pour sa réalisation dans la plupart des pays, celle-ci semble relativement facile par voie de conventions internationales.

Quelles solutions nationales doit-on adopter ?

Nous avons déjà examiné les trois méthodes de réalisation du minimum de salaire :

A. Promulgation légale directe ;

B. Délégation à des corps autorisés établis par la loi ;

C. Ratification des contrats volontaires.

Il ne nous semble pas nécessaire d'entrer ici dans la discussion des avantages respectifs de ces diverses modalités de réalisation qui, à la rigueur, pourraient se concilier.

Ce qui nous semble plus important que tout, c'est de faire reconnaître internationalement le droit des États d'intervenir dans les rapports d'employeurs à employés, particulièrement en ce qui concerne le salaire.

Ce qui nous semble indispensable :

C'est de faire établir internationalement le principe du droit à l'existence par le travail ;

C'est d'obtenir que les États s'engagent à réaliser le minimum de salaire en faveur de tous les travailleurs qu'ils emploient directement et à prescrire toutes mesures propres à en assurer le bénéfice à tous les travailleurs des entreprises privées.

Àchaque nation d'examiner et de choisir le mode de réalisation le mieux adaptable à ses conditions particulières.

En résumé :

A. — Moralement le droit à l'existence par le travail est indéniable. — Pratiquement, le minimum de salaire est le seul moyen de le garantir contre la faiblesse des employés et l'âpreté des employeurs sans conscience.

B. — Le minimum de salaire est réalisable. Ceci n'est pas une opinion, mais ressort de la simple constatation de nombreuses expériences, dont certaines portent sur une période de temps déjà longue.

C. — Le minimum de salaire est désirable. Les résultats obtenus là où il est appliqué montrent qu'il est conforme, non seule-

ment à l'intérêt du travailleur, mais encore à l'intérêt général.

D. — L'adoption de conventions internationales est le moyen le plus propre à assurer la réalisation prochaine du minimum de salaire en même temps qu'elle sauvegarde tous les intérêts nationaux.

G. Duchêne.

L'UNION TYPOGRAPHIQUE
Imprimerie Coopérative Ouvrière
Villeneuve-St-Georges (S.-et-O.)

Sources et licence

Texte : https://fr.wikisource.org/wiki/Le_Droit_%C3%A0_la_vie_et_le_-minimum_de_salaire. Domaine public ; transcription Wikisource CC BY-SA 4.0. Mise en forme : liregratuitement.com. Tout ce que nous ajoutons reste libre.