

à M. Salomon Reinach

Publications du "SIÈCLE"

*Souvent cordial  
yufuy*

# L'ORGANISATION COMMERCIALE DU TRAVAIL

---

CONFÉRENCE

FAITE PAR

**YVES GUYOT**

A LIÈGE

le 24 avril 1900, sous les auspices du *Parti Ouvrier Libéral*  
et présidée par M. Detry.

---

**: 25 centimes**

---

PARIS

AUX BUREAUX DU SIÈCLE

12, rue de la Grange-Batelière

1900

Bibliothèque Maison de l'Orient



135759

## OUVRAGES DE M. YVES GUYOT

---

- La Science économique**, 1 vol. de 600 pages, dont 67 graphiques (2<sup>e</sup> édition), relié..... Fr. 5 75
- Lettres sur la Politique coloniale**, 1 vol. de 432 pages in-18..... 4 00
- L'Economie de l'Effort**, 1 vol. in-18 de 400 pages..... 4 00
- La Morale de la Concurrence**, une brochure in-18..... 1 00
- La Tyrannie socialiste**, 1 vol. de 272 pages..... 1 25
- Les Principes de 89 et le Socialisme**, 1 vol. de 280 pages..... 1 25
- La Comédie socialiste**, 1 vol. in-18 de 500 pages..... 3 50
- Les Préjugés socialistes**, conférence faite à Reims, le 24 avril 1900... 0 10

# L'ORGANISATION COMMERCIALE

## DU TRAVAIL

---

Conférence de M. YVES GUYOT  
donnée à Liège, le 24 avril 1900  
à la salle de gymnastique  
sous les auspices du Parti Ouvrier Libéral.

---

La séance est ouverte à 3 heures 30.

### DISCOURS DE M. DETRY

M. DETRY, avocat. — Messieurs, M. Yves Guyot, le représentant le plus autorisé des idées libérales en France, a bien voulu venir aujourd'hui nous donner une conférence sur l'organisation du travail. S'il est une question qui nous préoccupe tous, c'est bien celle-là ! M. Yves Guyot a trouvé une solution pour cette grosse question, solution qui non seulement est de nature à mettre d'accord les bonnes volontés ouvrières, mais encore les bonnes volontés des patrons. Il a constitué un système d'organisation purement commerciale, dont le résultat, si nous savons, ou plutôt si nous voulons l'atteindre, sera d'effacer cette lutte des classes qu'on essaie de créer et de multiplier partout dans notre pays. Je demande donc à mes amis d'écouter M. Yves Guyot avec la plus grande attention, parce que, si avant cette conférence nous avons indiqué à chacun de nos cercles quelle en serait l'essence, demain nous retournerons chez nos partisans, et nous leur demanderons de mettre en pratique les idées défendues par M. Yves Guyot. Aux adversaires, aux socialistes, nous dirons : « Vous êtes en présence d'une théorie que beaucoup des vôtres ont admise, et notamment les socialistes de Charleroi, qui, devant la clarté des vues de M. Yves Guyot, ont bien dû reconnaître que celui-ci avait raison. » Je demande donc à tous ceux qui sont intéressés à la marche du progrès, d'é-

couter attentivement M. Yves Guyot, et je crois être l'interprète de toute l'assemblée en le remerciant de s'être rendu à la demande du Parti Ouvrier Libéral, encore jeune, encore peu conséquent, mais qui a pour lui, à l'heure actuelle, un travail sérieux ayant déjà porté ses fruits. (Applaudissements).

### DISCOURS DE M. YVES GUYOT

M. YVES GUYOT (applaudissements prolongés). — Messieurs, je remercie très sincèrement M. Detry des paroles aimables qu'il vient de prononcer pour me présenter à vous.

Je me permettrai de vous demander toute votre bienveillante attention, car je dois vous dire qu'il n'entre pas dans mes vues de faire un discours devant vous.

Loin de moi la pensée de faire appel à aucune passion ! Je n'aurai recours à aucun procédé habile.

Je me bornerai tout simplement à tâcher de vous exposer de la manière la plus claire possible les éléments de ce que M. Detry appelait tout à l'heure : « l'Organisation commerciale du travail ».

Messieurs, je crois inutile de m'étendre davantage en un préambule oiseux. J'ai hâte d'aborder mon sujet et j'entre immédiatement en matière.

#### Des fonctions de l'industriel.

Je m'adresse spécialement aux industriels qui pourraient se trouver dans cette assemblée. Je suis convaincu qu'ils reconnaîtront avec moi que les fonctions de l'industriel se ramènent aux cinq points suivants :

- 1° Constitution du capital ;
- 2° Organisation de l'outillage ;
- 3° Achat des matières premières ;
- 4° Assurance de leur transformation en des produits réalisés dans les conditions de prix et de qualités les meilleures possibles ;
- 5° Écoulement de ces produits, pour être mis à la disposition des besoins des consommateurs.

### **Le travail n'est pas une marchandise.**

On a dit — et je l'ai peut-être dit moi-même — que le travail était une marchandise. Ce terme est inexact. Une des grandes erreurs actuelles, parmi les « employeurs », comme parmi les « travailleurs », c'est de ne pas considérer le travail sous son véritable caractère.

C'est une conception surannée et très fautive tirant son origine de l'ancienne conception de l'esclavage, de croire que le travail est un « lien entre deux personnalités » : entre l'ouvrier et le patron .

Et ici, je vous dirai que ce mot « patron » me déplaît. C'est pourquoi j'emploie de préférence le mot d'« employeur », comme on le fait en Angleterre, ou encore, celui de « salariant ».

On paraît toujours croire qu'il existe entre « salariant » et « salarié », un lien d'une nature spéciale. Rien n'est plus faux ! Le salariant ne paie pas un homme ! Le salariant paie autre chose qu'un homme. Il rémunère « le service rendu par l'homme » ou, si vous voulez, le « produit fourni », livré, par cet individu !

En lui-même, et j'attire votre attention sur ce point, le « travail n'est pas rémunéré ! » C'est le « produit » qui est rémunéré. Et ainsi, vous comprenez l'erreur qu'il y a à considérer le travail comme une marchandise, cette marchandise n'étant autre chose que les résultats du travail !

### **De l'idéal de l'industriel.**

Que désire l'industriel ? Ce qu'il désire, c'est un travail fourni dans les meilleures conditions possibles, le meilleur marché possible, et c'est pour cela que, tous les jours, le génie de l'invention met à sa disposition des machines qui remplacent les bras humains.

Toute l'énumération des fonctions de l'industriel se résume ainsi : faire des actes de commerce. Sa mission, étant donné le capital constitué, c'est d'acheter et de vendre.

Il fait un acte de commerce quand il se

procure la matière première, quand il établit son outillage, quand il achète sous forme de salaire, les produits résultant du travail qui a transformé, à l'aide de l'outillage, les matières premières qu'il s'était procurées d'abord.

Enfin, il fait un acte de commerce quand il vend ses produits, résultats de la mise en œuvre des matières premières par les salariés.

Que cherche l'industriel ?

Il cherche l'économie de l'effort. Il vise à simplifier les différents actes de commerce qu'il a à faire.

Il achète en « gros », et non pas en « détails » ; il essaie de faire des marchés considérables, à longs termes, et d'assurer les débouchés de sa fabrication pendant une longue durée.

Il ne lui en coûte pas plus de faire un marché de plusieurs milliers de francs, que d'en conclure un de quelques francs seulement.

Par conséquent, tout son effort consiste toujours à faire les marchés les plus gros possibles, soit pour acheter les matières premières, soit pour vendre ses produits, parce que plus ces marchés sont considérables, et moins souvent il a à répéter le même effort.

L'industriel a comme idéal de faire une série d'entreprises à forfait, des détails desquelles il n'a point à s'occuper, et qui lui permettent d'établir avec sécurité son prix de revient.

#### Une contradiction économique. — Le système individuel.

Eh bien ! Messieurs, chose étrange, tandis qu'au point de vue de l'achat des matières premières, qu'au point de vue de l'outillage et de l'écoulement des produits, tous les industriels sont d'accord pour acheter ou vendre en gros, quand il s'agit, au contraire, du travail, ils emploient des procédés complètement différents. Et selon la formule de Le Play, le traitement individuel prédomine.

Un de vos compatriotes, M. de Molinari, dans un article sur l'« Avenir des chemins de

fer », avait montré, en 1842, avec une prescience remarquable, la contradiction qui devait exister entre le développement de l'outillage, de l'industrie, le développement des moyens de transport, etc., d'une part ; et en même temps, de l'achat en détail du travail d'autre part. Et il avait indiqué qu'il serait indispensable que les industriels traitassent en gros de l'achat du travail.

Le Play, au contraire, a toujours insisté pour qu'on continuât le traitement individuel. Il avait un idéal catholique, et non seulement catholique, mais biblique.

Il avait cru qu'un chef d'industrie devait représenter un être conforme aux traditions patriarcales de la Bible, devait ressembler à Jacob se promenant, lui, ses troupeaux, sa tribu, dans les plaines de la Judée (rires prolongés). Il avait considéré que ce patriarche devait traiter individuellement avec chacun de ses ouvriers. Et comme cette conception répondait à un vieil idéal féodal qui avait survécu à la Révolution, le grand industriel s'est considéré volontiers comme un « patron ». Le mot est impropre ; il a pour étymologie le terme « pater familias », qui ne répond à aucune espèce de vérité économique.

Rien que ce mot indique une question de prédominance, de supériorité, de protection à l'égard des salariés.

Le grand patron a considéré qu'il avait charge d'âmes et qu'il devait avoir des droits de police et de surveillance morale, politique et religieuse sur ses ouvriers, qu'il devait les conduire au bonheur dans cette vie et dans l'autre. Et enfin, il s'est donné un rôle tutélaire, incompatible avec le caractère économique du contrat de travail. Qu'est-il arrivé ? D'abord cet excès de philanthropie qui résulte du patronat, et qui a pour résultat de compliquer les rapports entre salariant et salariés.

Or, Messieurs, quel est l'idéal à poursuivre dans les affaires commerciales et industrielles ? C'est de simplifier les rapports et de faire des contrats dont l'objet est aussi restreint que possible.

Quand l'industriel veut être le père de ses

ouvriers, il s'assure le droit de tutelle que je vous indiquais tout à l'heure. Que résulte-t-il de cet état de choses ? C'est que des conflits naissent à tout instant, causés précisément par la trop grande multiplication des points de contact entre employeurs et employés.

L'ouvrier se révolte contre tout patronage, parce qu'à ses yeux, patronage implique inégalité, infériorité.

Nous disons que la qualité de salariant ne donne aucune supériorité sur le salarié.

Et vraiment, il est bien étrange que ce préjugé ait continué à exister dans les rapports qui résultent de l'association du travailleur avec l'employeur.

Permettez-moi un exemple.

Il y a des houillères qui vendent du charbon aux cristalleries du Val Saint-Lambert. Elles recouvrent une rémunération. Est-ce que pour cela, les exploitants de ces charbonnages se considèrent comme inférieurs aux cristalleries du Val Saint-Lambert ? Pourquoi y aurait-il une supériorité de celui qui paie sur celui qui reçoit ? Car enfin, je puis acheter un miroir au Val Saint-Lambert. Je le paie. Jamais je ne me croirai investi de la moindre supériorité sur les cristalleries, du fait de leur payer l'objet que je leur achète ! (Rires).

Nous nous livrons à une suite permanente d'actes d'achat et de vente : on donne à celui-ci, on reçoit de celui-là. C'est là toute la vie économique de nos sociétés modernes qui reposent sur l'échange. Je répète donc que, entre salariés et salariants, il n'y a pas autre chose qu'un contrat, et qu'il n'y a supériorité ni de celui qui paie, ni de celui qui est payé. (Applaudissements prolongés.)

#### Inconvénients du traitement individuel.

Messieurs, vous êtes bien aimables de m'applaudir, mais je préférerais que vous ne m'applaudissiez pas. Si je suis heureux de voir dans la salle qui m'écoute, qu'on a parfaitement compris les idées que je viens d'exposer, je désire que rien ne risque d'interrompre ma démonstration.

Permettez-moi de vous rappeler un souve-

nir personnel concernant ce traitement individuel que je viens de vous présenter.

Il y a quelques années, je visitais une grande usine, dirigée par un homme de haute intelligence, très bien intentionné, et qui se donnait beaucoup de mal. Il occupait environ 3 mille ouvriers. Il me déclara qu'il appliquait le « système individuel ».

Quelques mois après, je visitais une autre usine, à la tête de laquelle se trouvait aussi un homme bien intentionné, qui appliquait également le système en question et qui entra dans beaucoup de détails sur les soins qu'il y donnait. Je dis à cet industriel : « Vous appliquez le système individuel ; c'est bien, mais comment faites-vous ? »

— « Je m'occupe, me répondit-il, au moins 2 heures par jour des ouvriers, de leur situation matérielle, de leur famille, etc. »

Comme je lui faisais remarquer qu'il pourrait peut-être mieux employer son temps, il me montra des casiers de fiches individuelles, le renseignant sur l'état civil, naissance, mariage, le nombre des enfants, et outre ces indications, il y avait des notes personnelles sur la moralité des individus, sur leurs habitudes, leurs opinions politiques et religieuses. Il se trouvait même, que dans cette usine, il y avait beaucoup d'anarchistes. (Rires.)

Je demandai comment ces notes avaient pu être réunies. « Vous ne pouvez posséder de tels renseignements sans l'organisation d'une police, et par conséquent, vous êtes dans l'obligation d'introduire dans votre usine une police avec tous les inconvénients qu'elle entraîne à sa suite. »

On me parla de cette organisation dans la ville où se trouvait l'usine, et j'appris que des ingénieurs avaient dû quitter l'établissement parce qu'il leur répugnait de risquer d'être à la fois les instruments et les objets de cette surveillance.

Eh bien, il est évident qu'un industriel ne doit pas organiser de police à l'égard de ses ouvriers ! Il n'a nullement ce droit. Une fois que le salarié a livré son produit, et qu'il a reçu le prix convenu pour ce produit, il est absolument indépendant du salariant, lequel est complètement libre vis-à-vis de lui. Il y a

indépendance réciproque entre ces deux individus.

Je n'insiste pas sur le côté immoral de cette police dont je viens de parler. Mais je veux signaler deux faits qui viennent de se produire. Lors de la grève de Carmaux, les ouvriers ont déclaré que pendant les années 1897 à 1899, sur 175 enfants introduits dans les mines, 162 sortaient des écoles des frères.

Étant données les opinions de M. le marquis de Solages, nous pouvons comprendre qu'il tienne à recruter son personnel parmi les enfants fréquentant les établissements congréganistes. Mais parmi les réclamations que les ouvriers ont fait valoir, il en est une que je considère comme particulièrement grave et qui consiste à déclarer que l'avancement n'était assuré d'une manière régulière qu'aux bien-pensants, lesquels jouissaient d'un favoritisme exceptionnel.

Je suppose que ces récéminations des salariés ne soient pas exactes. Mais enfin, ils les produisent et ils ont cette conviction que l'avancement et le choix du personnel dépend de tout autre chose que des qualités ou aptitudes professionnelles.

Cette idée qui domine dans l'esprit du salarié suffit pour vicier toute l'organisation économique d'une entreprise industrielle, qui, cependant, pour réussir, exige la confiance de l'employé dans la justice et les intentions de l'employeur.

Si les salariés ont cette conviction, fondée ou non, vous ne pourrez pas l'extirper. Elle résistera. Je constate donc, Messieurs, les inconvénients graves qui résultent de l'habitude qui consiste à appliquer le système individuel.

### Inconséquences des industriels

Ils disent, ces industriels : « Nous ne voulons pas traiter avec la collectivité ! » Eh bien, qu'une grève éclate et ils se trouvent complètement désorientés. Ceux d'entre eux qui avaient proclamé le plus haut qu'il ne traiteraient pas autrement qu'individuellement, en face de la crise, reçoivent des délégués nommés dans un mouvement de co-

lère, et ils sont réduits à capituler au moment le plus grave et dans des circonstances néfastes.

En France, de 1893 à 1898, il y a eu 438 grèves en moyenne par an. Certaines d'entre elles ont été importantes, et chaque fois, au cours de ces grèves, vous avez vu les industriels qui s'entêtaient le plus dans le système de traitement individuel, vous les avez vus traiter avec les délégués, et accepter l'arbitrage demandé par ceux-ci ! (Sensation).

Dans la grève de Carmaux, il y eut une conséquence grave.

M. de Solages avait déclaré, dans une réponse aux grévistes, que les personnes qui auraient des réclamations à faire, pourraient individuellement s'adresser à la Compagnie. Et en même temps, il invoquait une sentence arbitrale de 1892, qui avait été faite pour une durée indéfinie. Il invoquait, pour se protéger contre les réclamations des ouvriers une sentence prononcée à la suite d'un arbitrage demandé par les délégués des grévistes de 1892.

Par conséquent il avait été obligé de traiter en gros en 1892 ! Après, comme il reconnaît que des changements considérables sont survenus dans les prix, il augmente lui-même les salaires de 7 %.

Eh bien, Messieurs, je crois qu'il est détestable pour les industriels, au point de vue de la bonne tenue de l'industrie et de l'autorité morale qu'ils peuvent avoir sur les salariés, qu'ils préconisent, dans les moments normaux, un système auquel ils se hâtent de renoncer, quand la grève éclate.

Ils feraient beaucoup mieux de commencer par considérer que le système qu'ils veulent perpétuer n'est pas viable avec les agglomérations de salariés se montant à plusieurs milliers et même à quelques centaines.

En conséquence, nous pouvons dire que le traitement individuel du travail, au fur et à mesure que se développe la grande industrie, est une forme d'organisation vieillie, usée, surannée, anti-économique, d'une moralité douteuse, et qui amène de sérieux conflits entre employeurs et employés.

### Arbitrage et conciliation.

On a probablement compris ces inconvénients, puisque on a essayé de les atténuer par des procédés divers.

Vous connaissez l'« arbitrage » et la « conciliation ».

On en a beaucoup parlé. Mais qu'ont fait les chefs d'industrie ? Ils ont dit : « Nous ne voulons pas remettre entre les mains des arbitres, qui eux, n'ont aucune responsabilité des paiements et de la gestion du capital que nous représentons, le droit de trancher telle ou telle question, et de nous imposer des charges qui nous conduiraient à la déconfiture ! Nous avons le droit de direction et nous le maintenons. »

Ces chefs d'industrie ont raison ! Qu'est-ce que l'arbitrage ? En matière civile, il est prévu par le Code de procédure civile ; en matière commerciale, c'est l'intervention consentie d'un tiers, qui se produit quand deux parties sont en désaccord sur l'interprétation d'une convention.

En Belgique, une tentative hardie a été faite par un homme très intelligent, et à coup sûr, si quelqu'un était capable de la faire réussir, c'était bien cet homme. J'ai cité M. Julien Weiller, l'ingénieur des mines de Mariemont et Bascoup.

Il y avait introduit le système des « chambres » d'explication. Vous savez que ces chambres se composent de délégués des travailleurs qui discutent, et d'autres délégués qui ne jouent qu'un rôle passif, qui écoutent les explications du directeur et des représentants de la direction.

Ces chambres tirent leur origine d'une notion très fautive, qui consiste à croire que l'exploitant doit rendre compte de la gestion de ses affaires à ceux qu'il emploie. Il n'y a, pour lui, aucune obligation de ce genre. Il ne doit pas plus rendre compte de ses affaires au salarié que le salarié ne doit lui rendre compte de la manière dont il emploie son salaire.

L'expérience tentée n'a pas empêché les deux grèves houillères qui ont éclaté en Belgique d'avoir leur répercussion sur les mines de Mariemont et de Bascoup.

Vous connaissez les résultats de la loi de 1892 sur la conciliation facultative en France. Ces résultats ont été négatifs.

En Angleterre, le Conciliation Act de 1896 n'a provoqué que la grève des grandes carrières de Lord Perhyn, et vous trouverez dans le dernier n° du rapport du « Comité Central du travail industriel », les résultats de cette loi pour ces dernières années. En réalité, elle n'a été appliquée utilement qu'à de très petits conflits.

M. Waldeck-Rousseau, choisi comme arbitre dans la grève du Creusot, a eu soin de mettre en tête de sa sentence arbitrale le considérant suivant : « Nul n'est tenu d'accepter un intermédiaire. » En effet, on a vu immédiatement le danger que créerait l'obligation de l'intermédiaire. Par l'arbitrage obligatoire, on entend que ce sera une tierce personne qui fixera les conditions d'achat et de vente de la marchandise résultant du travail.

Souffririez-vous, actuellement, qu'il y eût un tiers, un organisme quelconque qui viendrait déterminer les conditions d'achat ou de vente de telle ou telle marchandise ! C'est ce qu'on obtiendrait par l'arbitrage obligatoire.

En vérité, les questions qui s'élèvent entre salariants et salariés doivent se régler comme les autres questions d'achat et de vente, sans un « intermédiaire », qui est toujours irresponsable, puisqu'il ne supporte pas la responsabilité des engagements.

On doit laisser en présence les deux parties intéressées.

### Les unions professionnelles.

Je continuerai mon exposé par vous dire quels sont les divers essais qui ont été tentés pour pallier l'organisation actuelle du traitement individuel.

On a essayé les groupements collectifs à opposer au patron, et ainsi ont surgi les « syndicats » en France et les « unions professionnelles » en Belgique. Il n'entre pas dans mes vues d'en parler longuement. Je veux seulement faire remarquer que, en France, comme en Belgique, on a constitué avec

ces « unions professionnelles » et ces « syndicats », des congrégations laïques.

La personne y est inféodée. Veut-elle se retirer du « syndicat » ? Elle ne peut dans ce cas emporter sa quote-part de l'avoir social. La loi belge prévoit que, même en cas de liquidation de l'« union professionnelle », jamais la propriété ne redeviendra individuelle. Elle sera affectée à d'autres unions professionnelles.

Et, Messieurs, nous arrivons donc ainsi à la constitution de biens de main-morte perpétuelle.

### Les syndicats sont des associations de combat.

En France, nous avons vu la loi sur les syndicats de 1884, être triomphalement appliquée par les industriels et les agrariens qui ont réclamé les droits protecteurs. Ce n'étaient pas des salariés, c'étaient des propriétaires, c'étaient des industriels qui trouvaient que la défense, la protection de leurs intérêts professionnels, consistait à arracher aux Chambres des tarifs de douanes écrasants pour le consommateur.

L'objet de ces « syndicats » et « unions » est, aussi bien dans la loi belge que dans la loi française, très vague, très mal défini : « l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. » Et il n'est rien de dangereux comme de constituer des associations dont le but à poursuivre n'est pas plus clair ni mieux délimité. Il peut y avoir des unions ou syndicats de salariés ; il y en a de salariés. Mais je suppose qu'une grève éclate tout à coup, qu'un conflit à propos de salaires survienne. Voilà alors les deux syndicats en présence, les voilà dans une attitude de combat !

Cela s'est produit plusieurs fois en France, et aussi dans votre pays.

Les deux syndicats sont en état d'antagonisme. leurs représentants cherchent à défendre les intérêts professionnels de leur groupe respectif. L'expérience prouve que le syndicat est un détestable intermédiaire entre salariés et salariés.

En effet, quand ils se trouvent l'un en face

de l'autre, c'est toujours dans la posture de belligérants.

Les syndicats et unions professionnelles sont des instruments de combat et non pas des instruments économiques.

### L'association de production.

On a voulu recourir à un autre système, très séduisant, autour duquel on a fait beaucoup de phrases, consistant à supprimer les salariants et les salariés et à les confondre dans « l'association de production ».

En 1885, à la suite de l'enquête officielle, du ministre de l'intérieur, le rapporteur disait : « Nous aurons en France, avant dix ans, 500 associations de production, ayant souscrit ensemble environ 100 millions de francs ! »

Eh bien, le dernier rapport de l'« Office du travail » déclare « qu'il n'apparaît pas que le mouvement coopératif ait gagné beaucoup de puissance de 1885 à 1895. »

Et dans ce rapport, on constate que les associations françaises de production ont beaucoup demandé à l'Etat.

Examinez avec attention des chiffres suivants :

De 1893 à 1897, 362 mille francs ont été distribués à 139 associations ; la banque coopérative avait absorbé 59.000 francs, 76 sociétés ont touché moins de 2.000.

Le rapport de l'« Office du travail » montre quelles illusions provoquent et à quelles illusions aboutissent les subventions de l'Etat. « L'on espère un don de 3 à 4.000 fr. ; le nombre est si grand qu'on en touche un tiers environ ». Elles sont « un stimulant puissant à la fondation de sociétés nouvelles ». Seulement, la durée des sociétés n'est que de trois ans en moyenne.

Il est vrai, qu'en France en 1895, 89 sociétés avaient réparti 2.028.000 fr. de bénéfices ; mais il faut déduire de ce nombre le familistère de « Guise » qui n'est pas une société coopérative ; les « Lunettiers », vieille association qui comprenait 65 sociétaires, 60 adhérents et 1.375 ouvriers — c'est une organisation très patronale — et aus-

si des associations de cochers, qui ont gagné 108.000 francs. Si donc on déduit le « familistère de Guise », les « lunettiers » et les « cochers », on arrive, pour ces organisations, à un bénéfice de 697 mille francs, à répartir entre 4.976 parties prenantes, c'est-à-dire à 181 francs pour chacune !

Par conséquent, je crois être en droit de dire que tous les efforts de l'État en faveur des associations de production, complétés par ceux de généreux donateurs, ne sont arrivés qu'à des résultats minimes. On peut donc considérer que les associations de production ne sont pas les solutions du problème qui nous préoccupe.

Cela se comprend aisément. Les difficultés de constituer une association de production sont nombreuses et ardues. Même en Angleterre, le pays par excellence des associations, elles n'existent pas. Elles exigent des capacités qu'on ne trouve pas toujours chez ceux à qui est confiée la gestion de ces associations. Toute une série d'actes préalables sont nécessaires : il faut constituer et gérer un capital ; il y a l'organisation de l'outillage industriel qui mettra en œuvre la matière première ; il y a l'achat de cette matière première et l'obligation d'en assurer la livraison pour l'avenir ; il y a les débouchés à trouver. Ce sont, en définitive, des actes extrêmement compliqués et difficiles, et jusqu'à présent, ceux qui auraient dû les accomplir, se sont rarement trouvés à la hauteur de la situation, d'autant plus qu'ils ont été souvent gênés par la méfiance de leurs coassociés.

### La participation aux bénéfices.

J'en arrive à la participation aux bénéfices. Certes, elle peut exister dans un certain nombre d'industries limitées, où la main d'œuvre joue un grand rôle. Mais il y a beaucoup d'industries où c'est la manière d'acheter, d'organiser, de traiter, de vendre, qui constitue le bénéfice, bien plus que la main-d'œuvre.

Permettez-moi un exemple pris parmi des événements récents.

Je suppose que les typographes du journal le « Siècle » eussent une participation aux bénéfices du journal au moment de l'« Affaire Dreyfus ». Il est évident, dans ces conditions, que si les typographes du « Siècle » n'avaient consulté que leurs intérêts, ils m'auraient envoyé une délégation me disant : « En prenant la défense de Dreyfus, « vous nous enlevez une partie de nos bénéfices annuels, et par conséquent, nous vous demandons ne ne pas vous en occuper ». (Rires).

Je vous cite cet exemple. Il peut y en avoir d'autres.

Je veux amortir rapidement ; mais l'amortissement est prélevé sur les bénéfices. Les salariés peuvent venir me dire que je leur dérobe une partie de leurs bénéfices annuels, en le consacrant à assurer l'avenir de l'établissement.

Vous achetez un brevet d'invention, et nous, ouvriers, nous ne savons pas ce qu'il donnera. Vous nous enlevez une partie de nos bénéfices immédiatement ! Et je rappelle, au point de vue de la participation aux bénéfices, ce que je vous disais tout à l'heure, c'est que le salariant ne doit absolument aucun compte au salarié de la manière dont il gère son entreprise industrielle pas plus que le salarié ne doit compte au salariant de la manière dont il dépense son salaire. (Applaudissements.)

Voilà, Messieurs, les expériences qui ont été faites, et vous pouvez apprécier actuellement tout ce que ces systèmes ont de défectueux.

### Organisation commerciale du travail

Mais il y a une autre manière de traiter la question. Je veux vous exposer l'économie d'un système, qui, j'en suis convaincu, mettrait ouvriers et employeurs d'accord, et constituerait la solution durable du grand problème que nous cherchons.

Je vous dirai, en commençant, que ce système a deux origines. Il y a d'abord la théorie de M. de Molinari, exposée dès 1842, et qui m'avait toujours beaucoup préoccupé,

et ensuite l'expérience si concluante de la « Société typographique parisienne ».

Nous venons de voir, que, en ce qui concerne les associations de production, il y avait de grandes difficultés pour ceux à qui étaient départis le soin d'en gérer les intérêts. Elles rencontrent les mêmes problèmes compliqués que ceux d'un chef d'industrie, organisant un établissement.

Mais n'y aurait-il pas une manière beaucoup plus simple de constituer des associations, en limitant leur objet? Et ici, nous sommes évidemment dans la vérité de la politique industrielle, qui consiste à spécialiser le plus possible les fonctions.

Eh bien, ne peut-on pas faire des sociétés commerciales qui auraient un seul objet, « celui de placer le travail de l'homme », ou plutôt « les produits du travail de l'homme? »

#### **Avantages des Sociétés commerciales de travail**

Voyez les avantages et les facilités d'organisation de telles associations!

Il n'y a ici qu'un faible capital à constituer. Je dirai un mot, plus tard, des avantages qu'il y aurait, pour elles et pour les employeurs, à avoir un gros capital, mais enfin, nous commençons par une expérience, et vous savez que la loi sur les sociétés à capital variable, permet de constituer une société avec un petit capital.

En conséquence, un des grands problèmes disparaît : il n'y a pas besoin de faire des efforts pour chercher un gros capital, comme cela est nécessaire quand on veut fonder une association coopérative de production, qui, forcément, doit périlcliter et tomber si elle n'a pas d'avances.

Autre avantage : On n'a pas à s'occuper de l'achat des matières premières, puisque cette société commerciale de travail fournit uniquement les produits du travail de ses membres, et que la matière première est fournie par le salariant. Celui-ci fournira également l'outillage.

Peut-être plus tard certaines associations

fourniront-elles cet outillage; mais n'entrons pas dans ces détails, et abordons, pour le moment, la question de la manière la plus simple possible.

En résumé, les sociétés commerciales de travail bénéficient des deux grands avantages suivants : « pas de capital à trouver, pas de matière première à acheter, pas d'outillage à acheter ». Voilà deux difficultés éliminées de la constitution de ces sociétés.

Mais il y a plus : « Un seul produit est vendu ! » Pas de produits divers à écouler, et vous savez tous la différence énorme qui existe entre un établissement industriel qui doit vendre beaucoup de produits différents, et celui qui ne doit s'occuper que d'en écouler un seul !

En un mot, ici nous sommes en présence d'une société qui n'a qu'un acte de commerce à faire : placer le travail de ses membres. Son objet est donc nettement déterminé. Elle se chargera du travail à faire dans tel atelier, dans telle partie d'une usine ou d'un chantier. Le prix sera fixé à forfait, pour une période déterminée, ou pour une quantité déterminée de produits.

### Les Sociétés commerciales de travail considérées au point de vue légal

Au point de vue légal, nous n'avons besoin d'aucune modification de la législation actuelle. Cela est vrai pour la France comme pour la Belgique. Nous ne nous occupons pas de la législation sur les unions professionnelles.

Au point de vue français, nous n'avons qu'à prendre l'article 68 de la loi de 1867, modifié par la loi de 1893 qui dit que, quel que soit leur « objet, les sociétés en com-  
« mandite ou anonymes, qui seront consti-  
« tués dans les formes du Code de com-  
« merce ou de la présente loi, seront com-  
« merciales et soumises aux lois et usages  
« du commerce. »

En Belgique, les sociétés commerciales sont nettement déterminées par l'article premier de la loi de 1873 qui déclare que

les sociétés comprises dans l'article 2 du titre premier du Code de commerce, ressortissent de la loi sur les sociétés en Belgique. Dans le paragraphe 3 de l'article 2 du Code de commerce nous trouvons que la loi répute acte de commerce « toute entreprise de manufactures ou d'usines, de travaux publics ou privés, de commission de transport par terre ou par eau. » Ces entreprises ressortissent donc de la loi sur les sociétés commerciales et coopératives. Je dois dire qu'en France, avec les articles 50 et 52 sur les sociétés à capital variable, et en Belgique avec les dispositions de la loi sur la coopération, on peut trouver toutes les garanties qui pourraient donner satisfaction à ceux qu'effrayerait une trop grande liberté. Ainsi, nous trouvons dans la loi belge qu'au point de vue commercial, un associé démissionnaire ne peut provoquer la liquidation de la société. Il a droit à sa part telle qu'elle résultera des opérations du bilan, celui-ci étant fait en temps et lieu.

Ceci est une réponse à diverses objections qui pourraient se produire et que nous allons examiner tout à l'heure.

Donc, au point de vue légal, pas de difficultés.

Vous savez que M. Waldeck-Rousseau vient de déposer un nouveau projet de loi sur les syndicats. Il donne à ceux-ci une certaine extension, mais il est obligé de reconnaître : « que si le syndicat fait des actes de commerce, il arrive qu'une société se juxtapose en réalité à ce syndicat. » Par conséquent il faut toujours en arriver à la société commerciale.

### Expériences

M. Louis Strauss, le président du Conseil supérieur du Commerce et de l'Industrie en Belgique, a publié dans le « Siècle » une étude sur les « Nations d'Anvers », constituées en Sociétés commerciales de travail pour le chargement et le déchargement des navires à Anvers.

Je vous disais tout à l'heure que c'était

la Société typographique parisienne qui m'avait donné l'idée de ces sociétés commerciales de travail. Cette société parisienne est de beaucoup antérieure à la loi sur les syndicats. Cette société n'est pas constituée en société commerciale. C'est un simple syndicat qui a vécu longtemps à l'état de tolérance.

Elle a évidemment les défauts de beaucoup de syndicats. Elle est animée d'un esprit exclusif, jadis elle a fait des grèves, elle a eu des exigences exagérées à un moment donné. Cependant, elle est arrivée depuis de longues années à commercialiser ses relations. Supposez qu'un journal ait besoin d'une équipe. Ce n'est pas avec le metteur en pages que le journal va traiter. C'est avec un délégué de la Société typographique parisienne. Il stipulera au nom de la société.

Je dirai que la Société typographique parisienne accepte des conditions absolument léonines. Ainsi, le directeur d'un journal peut refuser des personnes qui se trouveraient dans l'équipe. Il peut exiger le départ de tout ouvrier qu'il lui convient, sans donner de motifs.

En réalité, il n'y a pas eu d'inconvénients jusqu'à présent. Il a pu se trouver tel typographe anarchiste, employé dans l'équipe d'un journal réactionnaire, mais de ces détails, les directeurs n'ont pas à s'occuper. Ce qu'ils demandent c'est que le travail soit fait dans les meilleures conditions possibles et qu'il les satisfasse.

Vous me direz que la Société typographique parisienne demande un prix supérieur à celui des autres typographes. Elle a un prix supérieur, oui ; et cette majoration est justifiée par les garanties de sécurité et d'habileté professionnelle qu'elle donne. On préfère traiter avec elle, parce qu'elle offre des garanties sérieuses. Eh bien, voilà un exemple de traitement collectif. Vous traitez avec la Société typographique et elle vous envoie une équipe d'ouvriers. Vous payerez toutes les semaines, et vous ne vous inquiétez ni des personnes, ni de leurs qualités. C'est la So-

ciété typographique qui répond devant vous du travail à accomplir. Cela va très bien. Et pour les industriels qui préféreraient le traitement individuel au traitement en bloc, je citerai un fait bien simple.

Les équipes ont un certain droit de police à l'égard de leurs membres. Toutes les personnes composant l'équipe auraient honte qu'un de leurs membres eût mal travaillé. Et c'est pourquoi ils sont implacables pour l'ivrognerie. Si un typographe arrive ivre, un cri circule dans l'atelier : « Messieurs, on votera ! » On vote, et le résultat c'est l'exclusion de l'ouvrier arrivé ivre. Notez bien que celui-ci n'est pas chassé pour toujours ! Il est renvoyé tout simplement de l'équipe, et va se représenter à la Société typographique qui le place dans une autre. Il n'y a élimination complète qu'en cas de renouvellement du même fait.

Eh bien supposez qu'un salariant ait à traiter individuellement avec cet ouvrier. Celui-ci, remis de son ivresse, vient le trouver. Il le supplie de le conserver, faisant valoir mille et une considérations de sentimentalité, son honneur, sa femme, ses enfants, etc. Qu'arrive-t-il ? C'est que le salariant hésite et finit par le garder.

Comparez la sanction de l'industriel dans une affaire de ce genre, à celle des co-intéressés du typographe. La sanction de ces derniers est bien plus sévère que celle du chef d'industrie. Et en même temps, l'exécution est bien moins dure pour l'ouvrier, puisqu'il pourra subir une ou deux leçons sans que sa situation soit profondément modifiée.

Eh bien, Messieurs, la Société typographique parisienne en dehors de toute forme commerciale, en dehors même de la légalité jusqu'en 1884, a pu arriver à donner une forme commerciale à sa manière de traiter avec les employeurs.

Pourquoi ne pas généraliser ces pratiques ?

## Examen des objections

Messieurs, quand des idées nouvelles se font jour, il se présente toujours beaucoup d'objections, produites souvent par des hommes d'une grande intelligence. Et en pratique, qu'arrive-t-il quelques temps après? C'est qu'on reste stupéfait que ces objections aient pu se produire. On se demande aujourd'hui comment il a pu se trouver des hommes luttant contre l'établissement des chemins de fer, du gaz d'éclairage, etc.

Il est donc fatal que toute idée nouvelle rencontre des adversaires.

Les objections qu'on a présentées à mon système valent la peine d'être examinées avec attention, sans cependant qu'elles soient de nature à prouver qu'il faut y renoncer.

1<sup>re</sup> OBJECTION. — La première de ces objections m'a été faite par quelqu'un que j'ai le plaisir de compter au nombre des auditeurs réunis en cette salle.

La voici: « Voilà des ouvriers constitués en Société commerciale. Très bien. — Ils viennent devant un industriel et disent: « Nous allons contracter avec vous pour une fourniture. Nous vous demandons, eu égard à la garantie que nous vous donnons contre les malfaçons, retards, etc., nous vous demandons une prime. » — Et alors, Messieurs, l'objection était celle-ci: « Quelle garantie donnent ces ouvriers de l'exécution de leur contrat? »

Je reconnais qu'actuellement, si les premières Sociétés se constituent sans capital ou avec un petit capital, il n'y aura pas de garantie pécuniaire. Seule, la garantie morale existerait. Cependant je vous citerai l'exemple des « teinturiers de Bradford », qui, constitués en trade union, ont traité en 1894, 1896 et 1899 pour fournir des ouvriers. Chacune des parties, salariante et salariée, a déposé un cautionnement de 12.500 francs, comme garantie de l'exécution du contrat.

Mais je suppose que les premières sociétés qui contracteront n'auront pas de capitaux suffisants pour déposer un cautionnement. Dans ce cas, l'industriel se trouvera exacte-

ment dans la même situation à leur égard, qu'avec d'autres contractants, avec une chance de plus, celle de conserver sa prime dans le cas où le travail ne serait pas fait dans les conditions stipulées, c'est-à-dire, si, par hasard, les engagements n'étaient pas tenus. Il a donc sa propre caution dans la prime qu'il s'est engagé à payer ; il la garde, si le contrat n'est pas scrupuleusement suivi.

2<sup>e</sup> OBJECTION. — Quel est l'avantage pour les industriels de s'adresser à de telles associations ?

Je crois qu'il peut y avoir un grand avantage. Je viens de vous parler de la Société typographique parisienne, qui existe depuis quarante ans, qui n'a pas de capital, qui n'a pas de fonds, et qui cependant, grâce à cette garantie morale qu'elle offre aux employeurs, arrive à faire payer à ses co-participants, un salaire plus élevé que celui des autres typographes.

De plus, l'industriel est garanti contre la grève inopinée. Rien n'est plus préjudiciable qu'une grève. Dans notre système, il diminue ses risques pour retards ou malfaçons ; il sera garanti plus tard, contre elles, par le cautionnement de la Société à laquelle il s'adresse. Il n'a pas à craindre de variations de salaires au cours d'une fabrication donnée.

Est-ce que tout cela n'est rien ?

Voyons ! Une grève va éclater dans un établissement où l'on applique le système individuel. Les ouvriers rentrent le lendemain. La lutte existe entre les salariés et l'employeur. Et cependant le chef d'industrie continue à avoir confiance dans la morale professionnelle de ses ouvriers. Il leur confiera, par exemple, un bloc d'acier destiné à la confection d'un canon ou d'un arbre de couche. Si les ouvriers le voulaient, ils auraient beau jeu pour jouer un mauvais tour au chef d'industrie. Ils pourraient détruire le bloc d'acier. Ils ne le font pas, et la confiance de l'employeur à leur égard, quand il met à leur disposition une aussi grosse somme, prouve qu'il peut compter sur leur moralité professionnelle. Cependant, il jouirait d'une sécurité bien plus certaine, si, traitant

avec une Société ayant un cautionnement, il était complètement assuré contre les malfaçons.

Enfin, les Sociétés commerciales de travail pourraient prendre à leur charge les risques des accidents du travail, et ce serait une garantie sérieuse pour les employeurs.

3<sup>e</sup> OBJECTION. — L'objection suivante, est la vieille objection patronale. « Nous craignons que dans ces conditions, nous ne soyons plus maîtres chez nous ! » Je vous demande un peu si un grand industriel est maître chez lui ! Qu'il aille dans son atelier, qu'il veuille donner des ordres pour un travail, s'il n'est pas un technicien capable de le diriger utilement, on l'enverra promener dans son plus grand intérêt. Maître chez soi ! Mais il y a un fait patent, c'est que l'ouvrier industriel vote presque toujours contrairement au patron ! Et plus celui-ci a la prétention d'être maître chez lui, plus il a de chance pour que l'ouvrier vote contre lui ! (Rires prolongés et signes d'approbation).

Ce désaccord n'est certainement pas la preuve d'une bonne harmonie et n'offre pas une grande garantie de bonne fabrication.

4<sup>e</sup> OBJECTION. — On m'a dit : « Si, par exemple, l'industriel renonce à une fabrication pour laquelle il aura contracté ? » Car enfin, un industriel a le droit d'arrêter telle ou telle fabrication, s'il trouve que celle-ci le constitue en perte, ou pour toute autre raison.

Toutes ces questions ont été prévues par les Codes civils français et belge. « L'industriel ne peut résilier son marché qu'à la condition de remplir les engagements contractés. S'il s'est engagé à fournir des produits de telle qualité, et à une échéance donnée, il doit fournir sous peine de dommages-intérêts. »

Nous avons une série d'articles qui prévoient ces questions, et entre autres, l'article 1780 du Code civil, modifié par la loi du 27 novembre 1890 spécifie nettement, du côté de l'employeur et du côté du salarié, des dommages-intérêts en cas de rupture du contrat de travail en dehors des conditions d'u-

sage. Toute personne, d'après l'article 1142 du Code civil français, a le droit de rompre un contrat, mais l'article 1794 déclare que « la personne qui résilie un marché à forfait, quoique l'ouvrage soit commencé, doit dédommager l'entrepreneur de toutes ses dépenses et de tout ce qu'il aurait pu gagner dans cette entreprise ». L'objection ne résiste donc pas devant ces dispositions du Code.

5<sup>e</sup> OBJECTION. — Un tisseur m'écrivait ceci : « J'ai besoin de gardes de nuit, de chauffeurs, d'emballeurs, de débardeurs, ajusteurs, dessinateurs, manœuvres, surveillants, filateurs, etc... Est-ce une collectivité qui pourra me fournir les ouvriers qui me manquent ? »

Eh bien je réponds : Oui ! ce sera une collectivité ! La raison est bien simple. Il n'y a pas qu'une manière de constituer ces sociétés ! Et je dis à cet industriel : « Vous devez être enchanté de vous adresser à cette collectivité. Actuellement vous employez tous les travailleurs que vous venez de me citer, et comment les recrutez-vous ? Par information personnelle, au petit bonheur. Au contraire, quand vous vous adressez à une Société commerciale de travail, qui comprend, elle, un de ces genres d'ouvriers, cette Société vous envoie l'ouvrier qui vous manque, avec toutes les garanties désirables, puisqu'il est cautionné par cette Société ! Que faites-vous aujourd'hui ? Vous embauchez des ouvriers à peu près au hasard et si l'un d'eux brûle votre chaudière ou détraque votre machine, tant pis ! Vous êtes le dindon ».

Vous ne vous trouvez aujourd'hui en présence que d'individus dans vos ateliers, tandis que vous auriez des sociétés responsables, vrais bureaux de placement, vous donnant les garanties exigées, et cet avantage vaut la peine d'être pris en sérieuse considération.

5<sup>e</sup> OBJECTION. — Une autre objection prévoit que, le système d'organisation des sociétés commerciales du travail étant établi, les mêmes difficultés qui existent déjà pour les syndicats, persisteront.

Voici ma réponse. Le socialisme ne cesse de prononcer des réquisitoires contre la concurrence économique. Il voudrait la supprimer. Mais que mettrait-il à la place ? La concurrence politique ! Au point de vue économique, nous devons désirer la substitution de la concurrence commerciale à la concurrence politique en matière industrielle.

Une société qui a le gain pour objet, comme une Société commerciale de travail, n'envisage pas la question comme une société de combat, telle que les syndicats. Elle a pour première préoccupation de ménager son capital, de l'augmenter, d'obtenir et de grossir ses dividendes. Elle a un but précis et net auquel elle subordonne les autres considérations.

Actuellement, même en Angleterre, où les membres des trade unions ont donné tant d'exemples d'esprit pratique, leurs délégués sont obligés, au dire même des amis des trade unions, de faire du zèle, de provoquer des conflits pour prouver qu'ils font quelque chose et qu'ils sont utiles. Dans les assemblées générales des Sociétés de travail, les actionnaires ne demanderont pas à leur directeur et à leur conseil d'administration, s'ils ont engagé et soutenu de bonnes batailles contre les employeurs. Ils leur demanderont quel dividende ils leur donnent. Ils ne s'enthousiasmeront pas pour des phrases retentissantes et pompeuses. Ils demanderont des résultats tangibles.

6<sup>e</sup> OBJECTION. — On a dit aussi que certaine société anonyme de travail pourrait devenir trop puissante ! Cela prouverait qu'elle a réussi ! J'en accepte l'augure. Mais alors, ajoute-t-on, « elle aurait le monopole et constituerait un accaparement dangereux ». — Soit ! mais qu'est-ce que la grève actuellement ? C'est un « trust » aussi ! C'est un accaparement ! C'est le retrait du travail du marché ; seulement, au lieu que ce retrait ait une forme économique, il a souvent une forme de colère et de violence et se présente d'un manière inopinée. Ceux qui font la grève sont des accapareurs et ils n'ont aucune espèce de responsabilité. Une société

commerciale de travail, au contraire, si elle est puissante, aura des capitaux, elle sera riche, bien constituée, et par conséquent elle aura une responsabilité si elle viole les engagements contractés.

Nous ne désirons pas autre chose que d'être en face des responsabilités ! Il y a tout intérêt pour nous à traiter avec une maison puissante plutôt qu'avec une autre que menace la déconfiture. Nous devons donc souhaiter que les sociétés commerciales de travail arrivent à une grande puissance, puisqu'elles donneront d'autant plus de garanties !

Quand des sociétés se constituent, ayant le gain pour objet, elles sont toujours poursuivies par la peur de perdre dans leurs entreprises. Cette crainte sera, aussi bien du côté des salariés que du côté des salariants, la meilleure garantie contre des aventures, contre lesquelles rien ne nous protège actuellement.

7<sup>e</sup> OBJECTION. — On a dit aussi que si les travailleurs constituaient de telles sociétés, leurs exigences seraient grandes, exagérées, et que nous devrions passer par ces exigences illégitimes. Je rappellerai la formule donnée par Quesnay « que l'intérêt de l'industriel est d'acheter cher pour avoir la liberté du choix, et de vendre bon marché pour écouler rapidement ses produits. »

Si donc l'industriel a, de son côté, à compter avec les exigences plus ou moins élevées des sociétés de ce genre, celles-ci devront, de leur côté, abaisser leurs prix pour faciliter la vente de leur produit qui est le travail.

8<sup>e</sup> OBJECTION. — Je suis enchanté de l'objection suivante qui m'a été faite. On a avancé que si les sociétés commerciales de travail deviennent trop riches, elles ne seront pas accessibles aux ouvriers plus modestes. Les actions seront trop chères. Cela peut arriver, je le veux bien, mais remarquez bien que la prospérité des sociétés dépend du recrutement des travailleurs, et si ces sociétés ont besoin de membres nouveaux, elles seront forcées de dédoubler les

actions trop élevées ! Il n'y a pas à craindre qu'elle ferme complètement la porte aux ouvriers dont les moyens seront plus restreints mais dont le recrutement sera indispensable à sa prospérité.

9<sup>e</sup> OBJECTION. — On a encore soutenu que l'organisation dont je vous expose l'économie, aurait pour résultat de former un « prolétariat » dans le « prolétariat ». Mais que se passe-t-il actuellement ? Vous savez qu'il n'y a nullement égalité dans les salaires de tous les ouvriers d'une même ville ou d'une même usine. Les uns sont bien payés, d'autres le sont moins. Le même phénomène pourra se produire entre les sociétés commerciales de travail. Certaines d'entre elles pourront acquérir plus de prospérité que leurs voisines ; les premières qui s'organiseront auront une administration supérieure, un personnel meilleur, et par conséquent, l'avantage sur les autres. Mais auront-elles dépouillé celles-ci de la moindre chose ? Nullement ! Elles leur auront même apporté le bénéfice de l'exemple, en leur montrant ce qu'on peut faire, et celles qui feront preuve de la plus grande initiative ne manqueront pas d'entraîner les autres, qui, sans cette initiative, seraient toujours restées exactement dans l'état actuel.

#### Résumé des avantages des Sociétés commerciales de travail.

Je résume les avantages et les caractères des sociétés commerciales de travail.

1<sup>o</sup> Achat en gros du travail substitué à l'achat en détail.

2<sup>o</sup> Garanties de qualité et de durée pour un temps déterminé ou une quantité déterminée, permettant à l'industriel d'établir son prix de revient.

3<sup>o</sup> Grandes opérations dégagées de tous les détails accessoires.

4<sup>o</sup> Responsabilité effective de la société contractante pour retard, malfaçon, etc.

5<sup>o</sup> Assurance directe de ses associés par la société commerciale de travail.

## Substitution de l'entreprise au louage de service.

Je m'adresse aux industriels et je leur dis que l'idéal d'un chef d'industrie est de faire une série d'entreprises à forfait des détails desquelles il n'ait point à s'occuper.

Il y a un côté neuf dans cette proposition, mais d'autre part, elle n'innove pas autant qu'on pourrait le supposer tout d'abord.

Vous connaissez l'article 1710 du Code civil. Il est le même en France qu'en Belgique et dit que le « louage d'ouvrage est un « contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles ».

L'article 1779 distingue 3 espèces de louage d'ouvrage et d'industrie :

1° Louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un ;

2° Celui des voituriers, tant par terre que par eau, qui se chargent du transport des personnes ou des marchandises ;

3° « Celui des entrepreneurs d'ouvrages par suite de devis ou marchés ».

Et tous ces articles sont régis et complétés par la section 3, du chapitre 3, du titre 8 du Code, par les articles 1787 à 1789.

DEVIS ET MARCHÉS. — Art. 1787. — « Lors- qu'on charge quelqu'un de faire un ouvrage, on peut convenir qu'il fournira seulement son travail ou son industrie, ou bien qu'il fournira aussi la matière première. » (Voir aussi art. : 1788 et 1789).

Eh bien quelle est la caractéristique de la réforme que nous proposons? Voici : « Substitution de l'entreprise au louage de services. »

Quelle est la distinction ?

### Travail à la journée et travail aux pièces.

Pendant longtemps, beaucoup de salariés ont voulu opposer le travail à la journée au travail à la pièce. Ils considéraient qu'avec le travail à la journée, ils travaillaient le moins possible, et qu'en prolongeant le temps nécessaire à la confection des commandes, ils

auraient par là-même une augmentation de salaire et s'assureraient du travail plus longtemps.

Cependant, un homme qui travaille à la journée se trouve sous la dépendance directe de l'employeur, qui peut toujours venir lui dire : « Vous ne travaillez pas assez ! Vous ne faites qu'une besogne infime ! »

Il y a donc un caractère de servitude personnelle qui demeure dans le louage de services.

Avec le travail à la pièce, au contraire, l'ouvrier est indépendant. Du moment qu'il livre son produit, il est son maître. Le travail aux pièces est donc la substitution du travail libre au travail servile dans lequel l'ouvrier doit tout son temps au patron. Dans le cas du travail aux pièces, l'ouvrier devient un entrepreneur ; il produit tant, il gagne tant, il travaille comme il l'entend. L'employeur lui règle son compte au « prorata » de ce qu'il produit, et il n'a pas à le traiter de paresseux ou à le frapper de punition.

Malgré l'opposition qu'on a fait à ce travail aux pièces, il a une tendance à prédominer partout.

Or, avec l'organisation des Sociétés commerciales de travail, nous substituons le travail aux pièces au louage de services. Ou plutôt nous allons plus loin.

### Généralisation du marchandage.

Vous savez que le décret du 20 mars 1848 interdisait le marchandage en France ; mais il déclarait que les « associations qui n'ont pas pour objet l'exploitation des ouvriers ne sont pas considérées comme « marchandages ».

Malgré tous les efforts qu'on a faits pour le supprimer, malgré les décrets du 10 août 1899, signés de M. Millerand, le marchandage a persisté et persistera.

Eh bien, nous, loin d'en demander la suppression, nous voudrions qu'il devînt la règle. Seulement, au lieu que le marchandage fût pratiqué par de petits sous-entrepreneurs, nous voudrions qu'il fût pratiqué par des Sociétés de salariés stipulant elles-mêmes.

## Le contrat de travail n'est qu'un contrat d'échange.

Messieurs, je rappelais tout à l'heure, en commençant cette causerie, qu'en réalité les actes d'un industriel n'étaient qu'une série d'actes de commerce, et qu'il n'y avait qu'une exception à la règle, exception relative au contrat de travail. Il faut détruire cette routine, ce préjugé ridicule, en considérant que le contrat de travail est identique au contrat d'échange. Nous voudrions donc que dans la théorie et la pratique, partout fût substitué le contrat d'échange au contrat du travail. Voyez l'avantage.

Je suppose deux négociants en conflit, cela arrive tous les jours, et je ne prétends pas qu'il n'y aura jamais de conflit entre salariés et salariants dans le système que je préconise. Ces deux négociants sont en conflit relativement à l'exécution d'un traité. Eh bien ! ni l'un, ni l'autre ne pensera à s'adresser à un député, ni à un ministre pour trancher la question. Il s'adressera à des tribunaux. Il en sera de même s'il y a conflit dans l'exécution du contrat d'échange passé entre salariés et salariants. Et voyez l'importance de cette manière de faire.

Dans la « Réforme économique », journal qui soutient la politique de M. Méline en France, a paru une lettre d'un grand industriel du Nord et une lettre de quarante industriels de l'Est.

Ces manifestes disaient : « On (le gouvernement) ne défend pas les industriels, ce qui équivaut implicitement à les combattre ». Voyez le caractère particulièrement grave de cette phrase ! Les industriels demandent au gouvernement de les défendre contre les salariés. Ils demandent au gouvernement d'intervenir pour forcer les salariés à accepter les conditions imposées par les salariants. D'un autre côté, les salariés se retournent vers l'Etat, demandent l'arbitrage de M. Waldeck-ousseau. M. Millerand intervient, et réclame de l'Etat de bonnes lois pour protéger les ouvriers contre les patrons. A quoi aboutissent de telles pratiques ? à constituer une tyrannie au profit,

soit des salariés, soit des salariants. Et alors on se dispute le pouvoir, pour savoir de quel côté sera la tyrannie.

Nous, dans la constitution des sociétés de travail, nous ne la demandons pas. Nous déterminons que le contrat d'échange entre salariés et salariants, est un contrat entre individus égaux et libres, l'un (l'industriel) achetant, l'autre (l'ouvrier) vendant le produit de son travail, et que l'Etat n'a absolument rien à voir en cette affaire d'ordre privé. C'est une confirmation de la liberté individuelle ! J'ai vu, avec une grande satisfaction, dans le « Journal de Charleroi », du 1<sup>er</sup> mars 1900, un appel aux syndicats belges. Cet appel émane d'un socialiste, mais je le remercie sincèrement de l'adhésion qu'il donne au projet des sociétés dont nous parlons en ce moment.

### L'avenir des Sociétés commerciales de travail.

Quel sera l'avenir des sociétés commerciales de travail ? Eh ! Messieurs, la première société anonyme ne fut fondée qu'au quinzième siècle. Il a fallu arriver jusqu'en 1867 en France, jusqu'en 1873 en Belgique, pour que des sociétés anonymes pussent se constituer sans l'autorisation du gouvernement. Vous savez quel développement elles ont pris dans la vie économique des nations. Vous savez que, depuis un demi-siècle, elles ont transformé la face du globe. Eh bien, quand les premières sociétés de travail s'établiront, elles débiteront modestement ; les unes réussiront, d'autres subiront des échecs, exactement comme les autres sociétés commerciales ; mais j'ai la conviction que l'expérience réussira.

Je ne demande aucune modification à la législation actuelle. Le code civil nous suffit. Je ne demande actuellement aucune modification aux lois sur les syndicats et unions professionnelles. Ce sera peut-être même des syndicats et unions professionnelles qu'émergeront les premières sociétés commerciales du travail. Je ne demande qu'une chose aux salariants et salariés : c'est de tenter l'expérience.

Messieurs, vous savez quels services la méthode expérimentale a rendus en ce siècle à la science moderne et à l'industrie. Il y a des expériences qui ne doivent pas être faites, si ces expériences ont déjà été démontrées absurdes par des essais précédents, comme les machines à mouvement perpétuel, par exemple. Mais ici, au contraire, toutes les expériences acquises sont en faveur de celle que je demande.

L'égalité des contractants est devenue la loi de notre droit moderne. La supériorité du payeur sur celui qui reçoit a disparu de nos Codes et tend à disparaître de nos mœurs. Enfin, l'intérêt de l'industriel, c'est de ménager son temps et son attention, de faire les plus gros chiffres d'affaires possible, en faisant le moins de contrats qu'il peut, de ne pas se perdre dans les détails, de produire avec le moindre effort. Tous ces avantages considérables doivent engager aussi bien les salariés que les salariant à tenter l'expérience ! Je serais fort heureux que la première expérience de ces sociétés commerciales fût faite à Liège, dans la patrie de M. de Molinari, de ce maître incontesté de l'Economie politique moderne, qui, dès 1842, prévoyait la nécessité de la transformation du travail en détail en travail en gros (Applaudissements prolongés).