

**COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
ASSEMBLÉE COMMUNE**

---

**Exercice 1956 - 1957**  
**Seconde session extraordinaire**

**Rapport**

présenté au nom

de la

**Commission des affaires sociales**

sur

**les aspects sociaux du Mémorandum de la Haute Autorité  
sur la définition des « Objectifs généraux »**

par

**M. André MUTTER**  
**R a p p o r t e u r**

**FÉVRIER 1957**







COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
ASSEMBLÉE COMMUNE

---

Exercice 1956 - 1957  
Seconde session extraordinaire

# Rapport

présenté au nom

de la

Commission des affaires sociales

sur

les aspects sociaux du Mémorandum de la Haute Autorité  
sur la définition des « Objectifs généraux »

par

M. André MUTTER  
R a p p o r t e u r

FÉVRIER 1957



*La Commission des affaires sociales s'est réunie à Luxembourg le 10 décembre 1956, sous la présidence de M. G. M. NEDERHORST, pour examiner les aspects sociaux du Mémoire de la Haute Autorité sur la définition des « objectifs généraux ».*

*Au cours de cette réunion, la Commission a désigné M. MUTTER comme rapporteur.*

*Au cours de la réunion du 5 janvier 1957 à Luxembourg, la Commission a réexaminé le Mémoire.*

*Le présent rapport a été adopté à l'unanimité lors de la réunion qui s'est tenue à Paris le 18 janvier 1957.*

*Etaient présents :*

*M. G. M. NEDERHORST, président,*

*M. PELSTER, vice-président,*

*M. MUTTER, vice-président et rapporteur,*

*MM. BERTRAND,  
BIRKELBACH,  
CHARLOT,  
GAILLY,  
HAZENBOSCH,  
JANSSEN,  
KOPF,  
LENZ,  
MARGUE,  
POHER.*



## SOMMAIRE

---

	Page
<i>INTRODUCTION</i> .....	9
I. POSITION DES TRAVAILLEURS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES .....	15
II. LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....	21
<i>Étude de trois éléments particuliers:</i>	
a) les relations humaines dans l'entreprise .....	26
b) les services sociaux dans l'entreprise .....	30
c) la participation des travailleurs à la productivité ....	32
III. L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'AIDE FINANCIÈRE ACCORDÉE PAR LA HAUTE AUTORITÉ POUR LES INVESTISSEMENTS DES ENTREPRISES .....	35
<i>CONCLUSION</i> .....	43
ANNEXE I .....	47
ANNEXE II .....	51



## **R A P P O R T**

présenté au nom de la Commission des affaires sociales,

sur

les aspects sociaux du Mémorandum de la  
Haute Autorité sur la définition des « Objectifs généraux »

par

M. André MUTTER

### **Introduction**

*Messieurs,*

1. Pour la seconde fois, la Haute Autorité va, en exécution des dispositions de l'article 46 du Traité instituant la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, définir, puis publier, après les avoir soumis au Comité Consultatif, « des objectifs généraux concernant la modernisation, l'orientation à long terme des fabrications et l'expansion des capacités de production ».

Votre Commission des affaires sociales a jugé indispensable d'étudier de manière approfondie les aspects sociaux de ces objectifs généraux.

2. Le Mémorandum de la Haute Autorité sur la définition des objectifs généraux (1), établi sur la base des rapports de commissions d'experts constituées à cet effet mais ne retenant pas toutefois l'ensemble des conclusions adoptées dans ces rapports, paraît ne considérer le travailleur que sous l'aspect « facteur de la production ».

---

(1) Le Rapport a été établi sur la base du projet de Mémorandum, tel qu'il a été communiqué à la Commission en date du 31. 10. 1956 (cf. doc. 8159/56/2).

3. En effet, on peut notamment lire dans ce Mémorandum :

(i) pour l'industrie charbonnière :

« L'objectif fondamental à court terme est d'augmenter l'effectif des travailleurs de fond, qui commande à son tour la pleine utilisation des capacités de production. »

Une fois les effectifs nécessaires reconstitués, il importera d'augmenter le rendement au fond afin de soutenir les développements de production à effectifs sensiblement constants (p. 20).

« Ces objectifs font du problème de la main-d'œuvre le chapitre fondamental de la politique charbonnière. Ils comportent les exigences de sécurité dans les mines, d'allègement de l'effort, de régularité dans l'emploi ; d'avantages dans la rémunération sous toutes ses formes, de facilités de logement à distance convenable du lieu de travail... »

En liaison avec ces conditions humaines de l'accroissement du rendement, doivent être utilisées à plein les possibilités d'amélioration technique : la concentration des sièges, l'installation d'ateliers centraux, la mécanisation (p. 21).

Il faut aussi envisager les effets d'une réduction du temps de travail sur le volume de la production et la capacité d'extraction. Le Mémorandum émet, à cet égard, quelques suggestions pouvant limiter

« l'effet de choc d'une réduction massive du temps de travail » (p. 22).

(ii) pour l'industrie sidérurgique :

une réduction du temps de travail ne réduit pas la capacité de production si elle peut être compensée par des effectifs supplémentaires. La modernisation peut même avoir pour effet certaines compressions d'effectifs. Au total, celles-ci doivent être compensées par l'accroissement de la production. Les besoins de main-d'œuvre de l'industrie sidérurgique sont appelés à croître faiblement, en tout cas, moins que proportionnellement à l'expansion des productions (p. 43).

4. Les experts ont traité la matière de façon plus approfondie.

C'est ainsi que l'on trouve dans les rapports des commissions de coordination « charbon » et « acier » les éléments suivants :

Pour faire cesser la pénurie de charbon, la Haute Autorité propose l'amélioration des conditions sociales (salaires, pensions etc...), des conditions matérielles et de la sécurité au lieu de travail, tout ceci exigeant un gros effort technique.

Donc, augmentation aussi rapide que possible du nombre des travailleurs de fond, puis accroissement du rendement de fond d'un tiers d'ici 1975, permettant de développer la production avec des effectifs, une fois reconstitués, sensiblement constants (p. 17).

« Le but de la modernisation de la production est de la rendre moins onéreuse... »

« On arrivera à abaisser le prix du charbon ou tout au moins à réduire au minimum l'élévation des prix de revient, donc des prix du charbon, dans la mesure où la modernisation entraînera une diminution de la part que prennent les frais de salaires dans le prix de revient de la production charbonnière. Le but de la modernisation est donc l'accroissement de la productivité, du rendement par homme et par poste pour diminuer la part des salaires dans les coûts. Une telle augmentation de la productivité aurait également un effet favorable en raison de la pénurie des mineurs, celui de maintenir au niveau le plus bas possible l'effectif occupé dans les charbonnages. »

D'autre part, la modernisation des exploitations améliore les conditions de travail et la sécurité des mineurs.

Dans le domaine de la modernisation de la production dans l'industrie charbonnière, les principaux points à étudier sont les suivants :

1. concentration de l'exploitation (regroupement des sièges);
2. mesures techniques (engins modernes pour mécaniser les services);
3. mesures d'organisation.

« En ce qui concerne l'acier, il ne semble pas qu'une pénurie de main-d'œuvre puisse compromettre l'expansion de la sidérurgie jusqu'en 1960. L'amélioration de la productivité devrait permettre d'obtenir les importantes augmentations de production prévues, avec un accroissement beaucoup plus faible des effectifs employés. Les incidences d'une réduction de la durée du travail doivent être soigneusement étudiées.

Les prévisions faites sur le niveau des effectifs au cours des prochaines années devraient permettre de garantir au personnel actuel la continuité de l'emploi sous réserve de certaines difficultés locales et de réadaptations professionnelles.

De toute façon, un effort tout particulier doit être fait dans le domaine du recrutement, du logement et de la formation professionnelle. Enfin, l'évolution technique peut conduire à un réexamen de la structure des rémunérations ». (p. 64)

.....

« (Les objectifs généraux) ne peuvent se borner à la détermination des niveaux de production à atteindre. Il faut aussi rechercher les moyens qui permettront d'y parvenir de la meilleure façon, et tout particulièrement au point de vue de la main-d'œuvre et des conditions d'emploi ».

« ... A côté de la formation technique et professionnelle, il va falloir faire porter maintenant l'effort sur la formation sociale. Le problème de l'intégration de l'ouvrier dans une entreprise soulève des questions qui ne sont pas seulement techniques » (pp. 55 et 56).

## 5. Cependant, les experts

« doivent garder la responsabilité de leurs avis ou de leurs conclusions. La Haute Autorité prend la responsabilité du document qu'elle publie, même si les bases choisies ou des objectifs proposés s'en écartent sur certains points » (1).

---

(1) *Mémoire sur la définition des « Objectifs généraux », doc. 8159/56/2, p. 2.*

Il importe dès lors à l'Assemblée Commune de s'interroger sur sa propre responsabilité en ce domaine, d'autant plus que l'article 3 parle des « institutions de la Communauté » qui doivent s'intéresser à ces problèmes.

6. Compte tenu, d'une part, de ce que le plein emploi comme le relèvement du niveau de vie doivent être considérés comme une conséquence de l'action des institutions de la C.E.C.A., et, d'autre part, de ce que le taux des salaires, la sécurité sociale et, d'une manière générale, la législation du travail restent de la compétence des gouvernements nationaux, il appartient à l'Assemblée Commune, dans l'exercice de ses attributions de contrôle, de rechercher si le Traité fournit ou non à la Communauté les moyens d'atteindre ses objets sociaux, notamment de promouvoir l'amélioration et l'égalisation dans le progrès des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre des industries dont elle a la charge.

7. Améliorer les conditions de vie et de travail signifie que, parallèlement à ce que les gouvernements et les organisations font dans ce domaine, on améliore également au sein de l'entreprise les relations humaines, les services sociaux et la participation des travailleurs à la productivité.

Aussi, pour votre Commission, l'importance et la signification de la modernisation, que la définition des objectifs généraux doit obligatoirement concerner, ne sauraient-elles suffisamment être soulignées.

Bien plus, pour la pensée économique d'aujourd'hui, moderniser c'est « organiser » le travail et des études déjà longues ont démontré que l'augmentation de la productivité résulte non seulement d'un outillage perfectionné, mais aussi d'une place toujours meilleure faite à l'homme dans l'entreprise.

8. D'où une méthode très simple : la modernisation ainsi comprise figurant dans les objectifs généraux de la Communauté, les entreprises désireuses d'obtenir une aide financière de la Haute Autorité pour réaliser leurs programmes devraient, puisque ces programmes sont examinés à la lumière des objectifs généraux (1), exposer dans ces programmes les mesures envisagées par elles pour améliorer, dans le sens indiqué ci-dessus, les conditions de vie et de travail de leur main-d'œuvre.

---

(1) Le Mémorandum vise quatre objets distincts :

« 1) Il s'adresse aux entreprises de la Communauté ; sans leur imposer de réalisations impératives et en les laissant juges de la rentabilité des procédés ou des projets, il leur apporte pour le choix de leurs investissements, l'orientation de leur production et leur modernisation, des éléments d'appréciation fondés sur une vue d'ensemble que ne pourraient acquérir des entreprises isolées ou des groupes d'entreprises limités.

2) Il constitue le fondement sur lequel prendront appui, en application de l'article 54, les avis que la Haute Autorité est appelée à donner sur les projets d'investissements ou les aides qu'elle peut leur apporter.

.....

9. Ainsi, si l'on admet la valeur des définitions qui viennent d'être esquissées et qui seront précisées plus loin, deux conséquences apparaissent : d'une part, la nécessité d'élaborer une large politique sociale, d'autre part, l'adaptation de l'aide financière à cette politique.

10. Pareille méthode apparaît non seulement nullement en contradiction avec le Traité, mais au contraire conforme à son esprit et à sa lettre. Car, l'amélioration des conditions de vie et de travail et leur harmonisation dans le progrès constituent l'un des objets fondamentaux de la mission de la Communauté (art. 3, *littera e*) comme aussi l'un des éléments essentiels du relèvement du niveau de vie (Préambule et article 2 du Traité), la Communauté doit accomplir cette mission notamment en définissant des objectifs généraux et en mettant des moyens de financement à la disposition des entreprises pour leurs investissements (art. 5).

11. L'Assemblée Commune a déjà pris position par le vote d'une résolution le 13 mai 1955, fixant divers objectifs dans le domaine des mouvements de la main-d'œuvre, de la réadaptation, de la formation professionnelle, du développement de l'emploi, de la construction d'habitations ouvrières, de l'amélioration et de l'harmonisation des conditions de vie et de travail.

A titre documentaire, cette résolution est publiée à l'annexe I.

12. On développera successivement dans le présent rapport :

- (i) la position des travailleurs et des organisations syndicales ;
- (ii) les éléments constitutifs des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre et en particulier les relations humaines, les services sociaux, la participation des travailleurs à la productivité;

---

.....  
3) Il constitue la base de la politique charbonnière et sidérurgique, c'est-à-dire de l'action d'ensemble que la Haute Autorité sera amenée à poursuivre en vue d'assurer les conditions dans lesquelles les objectifs fixés peuvent être atteints ; car il importe de distinguer entre ces objectifs eux-mêmes et les moyens, dans le domaine des prix, du recrutement, des salaires ou du financement, sur lesquels la Haute Autorité aura par ailleurs l'occasion de s'expliquer.

4) Il servira de base aux propositions que la Haute Autorité sera amenée à faire aux gouvernements sur les actions relevant de leur compétence qui affectent le marché et le développement de l'industrie charbonnière et sidérurgique ; telles les mesures fiscales, ou les modalités de fixation de prix pour les produits échappant au Traité, qui affectent le financement des investissements ou la concurrence entre les différentes sources d'énergie, tels encore les moyens de crédit propres à développer la production ou à la régulariser, notamment par le stockage. »

(cf. *Mémorandum sur la définition des « Objectifs généraux »*. Luxembourg, octobre 1956 — 8159/2/56 f — pp. 2 et 3.)

(iii) l'amélioration et l'égalisation dans le progrès de ces conditions de vie et de travail par l'octroi d'une aide financière de la Haute Autorité aux seules entreprises dont les programmes d'investissements seront conformes aux critères de modernisation définis dans les objectifs généraux.

Dans la conclusion, enfin, on s'efforcera d'établir l'impossibilité de promouvoir cette amélioration et cette harmonisation en dehors d'une politique dynamique de la Haute Autorité et peut-être aussi de modifications éventuelles du Traité.

## CHAPITRE I

### POSITION DES TRAVAILLEURS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

13. Les travailleurs ne cachent pas leur déception devant la place en quelque sorte secondaire actuellement dévolue aux problèmes sociaux (1) et, tout en demeurant généralement partisans de l'intégration européenne, commencent à marquer quelque scepticisme et beaucoup de réserve (2).

---

(1) Dans un exposé fait devant la Société d'économie politique de Belgique le 16 novembre 1954,, M. André Renard, alors président du Comité Consultatif, déclarait :

« Qu'est-ce que la Haute Autorité a entrepris dans le domaine social ? Des enquêtes et des études et, à titre expérimental, la construction d'un certain nombre d'habitations. Elle a étudié la mise en œuvre de l'art. 69 du Traité concernant la libre circulation de la main-d'œuvre ; à la demande de certains gouvernements, elle a participé à des études de projets de réadaptation de la main-d'œuvre dans divers bassins. Grâce à elles, elle a pu apporter une aide financière, comme ce fut le cas notamment en Italie et en France.

Elle s'est penchée sur les questions relatives à la formation professionnelle ; elle a entamé l'examen des problèmes de sécurité et d'hygiène et a, enfin, porté sur le plan de l'étude des régimes de rémunération et de sécurité sociale. C'est tout.

*Nous sommes en droit de considérer qu'en deux ans peu de chose a été fait pour mettre véritablement en œuvre les articles 2 et 3 du Traité.*

... (les travailleurs) n'ont pas souffert du chômage vraisemblablement grâce à la Communauté, mais celle-ci ne s'est manifestée d'aucune manière et on ne peut même pas admettre que la construction, à titre expérimental, de quelques centaines de maisons, apporte aux travailleurs des six pays l'idée d'une Europe en train de naître et celle d'une construction économique en train de s'échafauder. »

(2) M. Renard ajoutait, lors du même exposé :

« La position que notre organisation va occuper sur le plan national et sans doute sur le plan international sera la suivante. Nous continuons à croire à la nécessité de l'intégration économique de l'Europe. Nous croyons qu'il faut procéder, non pas comme le Traité l'a prévu, après coup à des intégrations sociales, mais parallèlement aux intégrations sociales. Nous croyons à la nécessité de véritables institutions pour y arriver et nous voudrions que, avant qu'on procède encore à des intégrations, on élabore deux chartes : une première qui fixerait les objectifs généraux à atteindre sur le plan économique et une seconde, qui fixerait les objectifs à atteindre sur le plan social.

*Nous croyons qu'avant de convier les peuples à s'associer à des tentatives d'intégration, il faudrait qu'ils sachent exactement où elles les conduisent. Je dois dire que nous ne savons plus très bien aujourd'hui où conduit la C.E.C.A., du point de vue social en tout cas, nous avons le sentiment qu'il manque une espèce de ressort pour que les*

.....

14. *Le grief principal formulé par les travailleurs à l'adresse de la Communauté est que celle-ci subordonne toujours, dans son action, le social à l'économique.* « La tendance est actuellement », disait M. Renard devant le Comité Consultatif, « de prendre des mesures économiques et d'en évaluer ensuite les conséquences sociales. Ne renversera-t-on jamais cet ordre ? *Faudra-t-il que le social reste toujours subordonné à l'économique ?* Ce serait pour les travailleurs une grave déception. L'article 3 du Traité, en son paragraphe e), a donné pour mission à toutes les institutions de la Communauté d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. Mais aucun article ne pose de modalités pratiques pour l'application effective de ce principe. Est-ce intentionnel ? — Non, l'orateur en est convaincu ».

Plusieurs membres de votre Commission des affaires sociales ont émis une opinion analogue.

15. Il faut, à vrai dire, reconnaître dans la Communauté une tendance à subordonner l'humain à l'économique. C'est ainsi que le premier Mémoire de la Haute Autorité sur la Politique Charbonnière (1) donne comme définition de cette politique la « synthèse entre la sécurité de la ressource et l'approvisionnement à des conditions toujours plus économiques . . . synthèse qui doit constituer la politique de la Communauté considérée comme une unité, en réconciliant les préoccupations des producteurs, orientées vers le maintien des ressources, et des consommateurs qui, en dehors des périodes de pénurie, mettent l'accent sur les avantages du prix.

C'est autour de trois grands problèmes : le charbon dans la concurrence, la concurrence dans le secteur charbonnier, la capacité de production et la couverture des besoins, que s'articule la politique charbonnière et qu'est construit le mémorandum pour *conclure par quelques considérations sur la politique charbonnière à l'égard de la main-d'œuvre et de l'emploi* ».

16. Pour donner une vue encore plus précise de la position des travailleurs, on citera la déclaration lue, lors d'une séance du Comité Consultatif (2), au nom

---

.....  
*objectifs définis dans les premiers articles du Traité soient atteints, nous avons l'impression que l'on retourne beaucoup trop à la conception internationale, que l'on abandonne beaucoup trop l'idée supranationale ; il ne sera pas possible, dès lors, de régler les questions sociales qui nous confrontent chaque jour.*

Nous voudrions donc, si l'on a, sur le plan de la C.E.C.A., constaté certaines *faillites du système, que chacun fasse son examen de conscience* . . . S'il s'avère que l'on ne peut pas assurer l'expansion de l'ensemble de l'économie européenne par l'intégration de ces deux seuls secteurs, que l'on précise alors ceux que l'on veut intégrer et que l'on définisse les voies à suivre pour y arriver. »

(1) Haute Autorité — Doc. 155/2/55 du 1<sup>er</sup> février 1955 — p. 1 et 3 in fine, voir aussi: 3<sup>ème</sup> Rapport général (chap. III, par. 140).

(2) Bureau de liaison C.I.S.L. — C.E.C.A., *Informations*, N<sup>o</sup> 2, 25 février 1955, p. 2.

du Groupe ouvrier unanime, alors que des oppositions s'étaient manifestées au sein dudit Comité touchant la création d'une commission permanente des problèmes sociaux :

«c'est par esprit de conciliation et pour éviter une confusion avec la Commission de l'Assemblée Commune, que nous acceptons de dénommer cette commission « Commission des problèmes du travail ». Le Groupe Travailleur est unanime à considérer que le Comité doit créer une commission permanente chargée de se pencher sur ce que le par. e) de l'article 3 du Traité laisse espérer aux travailleurs. *Les questions sociales ne doivent pas être noyées dans l'examen des problèmes économiques.* L'action du Comité dans ce domaine n'a pas été assez énergique.

Le Groupe Travailleur estime que son mandat ne serait pas rempli si les problèmes sociaux qui revêtiront dans la Communauté un caractère de plus en plus important au cours des mois à venir, ne font au sein du Comité l'objet d'un examen particulier. Cette dernière position entraînerait les organisations syndicales internationales à réviser leur attitude vis-à-vis du Comité et de la C.E.C.A. Les représentants des travailleurs en leur âme et conscience, considérant leurs responsabilités vis-à-vis de leurs mandants, n'accepteront aucun compromis. »

17. Or, dès 1950, syndicats libres et syndicats chrétiens avaient fait connaître ce qu'ils attendaient du Plan Schuman : voir le progrès économique postulé dans le Traité s'accompagner d'un progrès social et même voir le progrès économique utilisé à des fins sociales.

Aujourd'hui, *ces mêmes organisations syndicales continuent à soutenir que la Communauté doit attacher toute leur importance aux articles 2 et 3 du Traité.* Et certains représentants qualifiés des travailleurs ne cachent pas leur désaccord avec la Haute Autorité sur ce point (1).

---

(1) « Les dispositions du Traité en matière sociale, nous dit-on, surtout du côté de la Haute Autorité, se réfèrent simplement aux articles 68 et 69, particulièrement à l'article 69 relatif à la liberté de circulation de la main-d'œuvre. On passe souvent sous silence ces articles auxquels je viens de faire allusion tout à l'heure : c'est-à-dire les articles 2 et 3. *La Haute Autorité ne semble considérer comme articles de portée sociale que ceux définis comme tels dans le Traité et négliger les deux premiers, délimitant exactement les fonctions de la Communauté et donnant, en termes tout à fait généraux, l'ampleur du programme social que la Haute Autorité devrait mener à bonne fin . . . .* Sans doute le Traité, après avoir défini les objectifs généraux, ne revient-il plus sur ceux-là plus particuliers et après avoir tracé le cadre, ne donne-t-il pas le moyen de le mettre en œuvre . . . *Il faudrait cependant rechercher ces moyens : les institutions manquent au sens du Traité ; il faudrait peut-être qu'on les crée. Faut-il attendre une révision du Traité pour mettre sur pied une espèce de Conseil économique et social ? Ou faut-il que, dès à présent, conscientes de la nécessité de mettre en œuvre ces articles 2 et 3, les grandes organisations patronales et ouvrières se mettent d'accord pour entamer des négociations ?*

*Nous ne croyons pas qu'il faille attendre la fin de la période transitoire : le Traité doit permettre la réalisation des objectifs sociaux, l'idée de l'Europe, à la base de la conclusion de ce Traité ne deviendra une réalité que lorsque les travailleurs auront conscience de ce que représente l'Europe. »*

(A. Renard : « L'action sociale au sein de la C.E.C.A. », in : *Comptes rendus des travaux de la Société d'Economie politique de Belgique*, séance du 16 novembre 1954, p. 10. — M. Renard était alors président du Comité Consultatif.)

18. Les aspirations des travailleurs ont été officiellement exposées à nouveau, en janvier 1954, dans une proposition de résolution présentée au Comité Consultatif par la Commission spéciale pour l'examen des programmes et objectifs généraux et de la politique d'investissement. Dans cette proposition de résolution, approuvée à l'unanimité, il est déclaré que le Comité Consultatif considère comme indispensable la définition d'une politique d'ensemble tendant à la réalisation de tous les objectifs définis à l'article 2 du Traité et décide d'étudier les aspects sociaux de cette politique au même titre que ses aspects économiques et financiers (1).

De même, les résolutions adoptées par la Conférence intersyndicale de la C.I.S.L. siégeant à Luxembourg en mars 1954, soulignent le désir des organisations syndicales d'être

« associées aux décisions qui procéderont à la répartition des capitaux d'investissements de façon à être assurées que les impératifs sociaux seront dûment pris en considération » (2).

Toujours pour la C.I.S.L., « il s'impose également que les *travailleurs participent équitablement à la répartition des profits résultant de l'accroissement de la productivité* ». Et la Conférence insiste pareillement sur la nécessité d'une harmonisation rapide dans le progrès des conditions de vie et de travail au sein de la Communauté.

Pareille préoccupation, quoique plus nettement orientée du côté des relations humaines, s'est encore manifestée au Comité Consultatif. C'est ainsi que, lors de la séance inaugurale de janvier 1955, le doyen d'âge, M. Bruemmer, soulignait que

« pour les travailleurs la solution des problèmes sociaux dans le cadre de la Communauté était d'importance primordiale. Nos représentants dans les divers organis-

---

(1) *Agence Europe*, bulletin quotidien n° 242, 26 janvier 1954 p. 2.

Dans une interview à cette agence, M. Renard, président du Comité Consultatif, parlant de cette résolution a déclaré, s'adressant à la Haute Autorité : « Faites nous connaître vos objectifs généraux en matière sociale, ainsi que les méthodes que vous comptez employer pour les atteindre » (idem p. 3).

(2) On peut lire dans l'une de ces résolutions qui rappelle notamment l'art. 3 littéra e) :

« Le Traité a mentionné les objectifs généraux qui ont guidé l'action des organisations syndicales.

La Conférence ne peut se déclarer entièrement satisfaite des réalisations déjà obtenues et entend, pour le proche avenir, mettre spécialement l'accent sur les points d'ordre économique et social suivants :

La Haute Autorité doit d'urgence définir sa politique d'investissements et user des moyens mis à sa disposition par le Traité pour assurer au maximum la coordination des efforts sur la base de l'intérêt de la Communauté prise comme ensemble.

Ces investissements doivent tendre à la réduction des prix de revient par l'amélioration des méthodes de production et à la création d'activités nouvelles, susceptibles de donner du travail à ceux qui en seraient privés par suite des transformations de structure consécutives à l'évolution du marché commun. Une juste part des ressources en capitaux doit être consacrée à des investissements sociaux, notamment à la construction d'habitations ouvrières... »

mes de la Communauté vont donc travailler dans ce sens. Ceci ne veut pas dire que la Haute Autorité puisse se substituer aux syndicats en matière de politique sociale et de salaires. Cependant le Traité donne certaines possibilités de poursuivre une politique sociale dans l'intérêt des travailleurs de la Communauté. Pour autant que l'on use de ces possibilités dans le cadre du Traité on peut escompter leur réalisation » (1).

Les mêmes aspirations sont exprimées en France, dans le Rapport général présenté en septembre 1956 au 19<sup>e</sup> Congrès national de la Fédération des mineurs C.F.T.C. (V. Annexe II).

19. Les déclarations et résolutions mentionnées ci-dessus, dont de larges extraits ont été donnés, font clairement ressortir l'extrême importance attachée par le monde ouvrier aux problèmes sociaux de la Communauté, notamment à l'amélioration des conditions de vie et de travail. De même, elles montrent que les organisations syndicales commencent à douter de l'efficacité du Traité dans ce domaine (2). Ce doute est-il fondé ?

Avant de répondre, il convient d'essayer de savoir mieux ce que recouvre l'expression *conditions de vie et de travail*.

---

(1) Bureau de liaison, *bulletin d'information*, n<sup>o</sup> 2, 15 février 1955, p. 2 et 3.

(2) « Je dois dire que nous ne savons plus très bien aujourd'hui où nous conduit la C.E.C.A. du point de vue social en tout cas, nous avons le sentiment qu'il manque une espèce de ressort pour que les objectifs définis dans les premiers articles du Traité soient atteints... Il ne faudrait pas que les travailleurs continuent de croire en une chose devenue ou en voie de devenir, pour certains tout au moins, une espèce d'illusion ».

(A. Renard : *L'action sociale au sein de la C.E.C.A.*, op. cit. p. 16.)



## CHAPITRE II

### LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

20. Les éléments constitutifs des conditions de vie et de travail sont divers. Examinés sous l'angle de la Communauté, ils se répartissent schématiquement en deux groupes :

- (i) dans un premier groupe, les facteurs qui relèvent soit de la législation interne des Etats membres, soit de conventions collectives conclues entre les organisations syndicales ouvrières et patronales. Il en est ainsi du régime des salaires, de la sécurité sociale, de la durée et de la sécurité du travail, de la formation professionnelle, des commissions paritaires et de la participation des travailleurs à la productivité ;
- (ii) dans un deuxième groupe, les facteurs qui relèvent plus de la libre initiative, du comportement personnel ou de réalisations nouvelles. Il en est ainsi des relations humaines et des services sociaux des entreprises.

21. Quelle peut être l'action de la Communauté sur l'ensemble de ces facteurs ?

L'article 68 du Traité stipule en règle générale que les *modes de fixation des salaires et des prestations sociales en usage dans les différents Etats membres ne sont pas affectés par l'application du présent Traité*, mais il impose, en fait, à la Haute Autorité certaines obligations, soit devant des salaires qui seraient considérés comme « anormalement bas », soit devant des baisses de salaires uniquement justifiées dans un but commercial.

La Haute Autorité devrait aussi poursuivre et intensifier son action de documentation et de publicité en vue de l'élaboration de conventions collectives types.

22. En ce qui concerne les facteurs indiqués ci-dessus et qui déterminent les conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, une tâche incombe à la Haute Autorité et aux organes de la Communauté. Comme le Traité ne confère pas de

pouvoirs directs en vue de l'amélioration des conditions de vie et de travail, il faut chercher à réaliser par des moyens indirects les objectifs d'ordre social de la Communauté, tels qu'ils sont énoncés à l'article 2 et à l'article 3, lettre e, du Traité. En définissant les objectifs généraux en application de l'article 46, chiffre 3, il faut prendre en considération également ces objectifs sociaux de la Communauté.

23. Afin de pouvoir juger si le Traité admet que l'on précise les objectifs sociaux dans le cadre d'un mémorandum sur les objectifs généraux, il est nécessaire d'examiner de plus près les dispositions de l'article 46, chiffre 3. Cet article ne parle pas d'objectifs sociaux. Le Traité se borne à demander la définition d'objectifs généraux concernant « la modernisation, l'orientation à long terme de fabrication et l'expansion des capacités de production ».

Apparemment, il n'y a pas là de place pour des objectifs sociaux. Tel est aussi l'avis de la Haute Autorité qui, dans son Mémorandum, ne s'est pas étendue sur le relèvement du niveau de vie du point de vue social et n'a traité le problème social que dans la mesure où il est lié à la nécessité de pallier la pénurie de main-d'œuvre qui constitue une entrave sérieuse à l'expansion de la production.

24. La Commission estime que, sur ce point, la Haute Autorité a interprété le Traité d'une manière étroite, et qu'il n'y aurait cependant eu aucune contradiction avec le Traité, si elle avait précisé, dans un chapitre spécial, les possibilités d'un développement dans le domaine social.

La Commission est partie de l'idée que la modernisation et l'expansion des capacités de production créeront de plus nombreuses possibilités d'améliorer le niveau de vie et les conditions de travail de la main-d'œuvre. Elle pense que la Haute Autorité aurait dû définir de plus près l'étendue de ces possibilités. Sur cette base, elle aurait pu préciser les améliorations du niveau de vie et des conditions de travail qui pourraient être la conséquence de cette modernisation. La Haute Autorité aurait éventuellement pu énoncer ces propositions sous forme d'alternatives, afin de donner aux gouvernements et aux partenaires sociaux la possibilité de faire un choix.

Si la Haute Autorité avait agi de la sorte, elle n'aurait dépassé en aucune façon la limite du Traité. En même temps, elle aurait pu faire état de l'article 46, chiffre 5, qui lui prescrit de « rassembler les informations nécessaires à l'appréciation des possibilités de relèvement des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre ».

25. La Commission a déjà apporté une première contribution en vue de la définition des objectifs sociaux. A la séance du 13 mai 1955 de l'Assemblée Commune, un certain nombre de revendications sociales ont été insérées dans une

résolution circonstanciée sur les problèmes sociaux, après que l'Assemblée eut procédé sur la base d'un rapport de M. Bertrand (1) à un large échange de vues à ce sujet. On aurait aimé que la Haute Autorité englobât ces desiderata d'ordre social dans les considérations du Mémoire et donnât une indication sur le rythme ou l'ordre de succession selon lequel les revendications sociales pourraient être réalisées dans le cadre des objectifs généraux.

26. En établissant une perspective sociale dans le cadre des objectifs généraux, la Haute Autorité aurait pu orienter l'action de tous les intéressés.

Quels sont les intéressés dans ce domaine ?

Ce sont en premier lieu les partenaires sociaux — les organisations patronales et les organisations de travailleurs — dont l'action pourrait être influencée grâce à une esquisse du développement social possible. Puis il y a les gouvernements nationaux dont la politique sociale pourrait également s'aligner sur le développement social esquissé de la sorte. Un tel Mémoire de la Haute Autorité devrait figurer, comme document de travail et base d'un échange de vues, à l'ordre du jour du Conseil de Ministres, et on pourrait en même temps demander au Comité Consultatif de donner son avis à ce propos.

27. La Haute Autorité a écarté cette suggestion. Elle estime qu'il est juridiquement impossible de se fonder sur l'article 46, chiffre 3, pour combiner les objectifs sociaux avec les objectifs proprement économiques qui sont énoncés dans cet article. En outre, il lui a paru difficile de donner, dans un document aussi concis que l'est ce Mémoire, une définition d'objectifs sociaux. Au surplus, il est clairement dit dans l'introduction à ce Mémoire que des études détaillées, notamment sur des problèmes d'ordre social, suivront encore. La Haute Autorité a également fait remarquer que les gouvernements nationaux n'ont pas coutume de définir leurs objectifs sociaux, lorsqu'ils se présentent devant le parlement. Se basant sur le fait que la Commission a admis elle-même qu'il n'y avait aucune raison de donner à la Haute Autorité — institution de caractère supranational — des attributions plus étendues que celles dont disposent les gouvernements nationaux, la Haute Autorité a estimé qu'il ne lui appartenait pas d'établir avec précision des objectifs sociaux.

28. Ces arguments de la Haute Autorité n'ont pas convaincu la Commission. Les aspects juridiques de ce problème ont été examinés plus haut. Sur le plan pratique, on a invoqué que l'insertion d'un chapitre consacré aux questions sociales alourdirait excessivement le document, mais cet argument n'a pas non plus réussi à

---

(1) *Rapport de M. Bertrand sur l'application des dispositions de l'art. 69 du Traité, concernant les mouvements de la main-d'œuvre ; les mesures relatives à la réadaptation ; la formation professionnelle ; la situation actuelle et le développement futur de l'emploi dans la Communauté* (voir doc. N° 14 — 1954-1955).

convaincre la Commission. On soutient enfin que les gouvernements nationaux ne définissent jamais leurs objectifs sociaux, mais il faut répondre que cette conception de la Haute Autorité se fonde sur un malentendu, car dans les pays de la Communauté on voit toujours les gouvernements remettre aux parlements, dans leurs programmes, des points de politique sociale précisant exactement leurs objectifs sociaux.

29. Ce qui précède concernait la tâche impartie à la Haute Autorité en tant qu'institution responsable de l'orientation de l'évolution générale. La Haute Autorité ne peut faire davantage en ce domaine. La décision définitive appartient aux partenaires sociaux et aux gouvernements. Toutefois, un autre aspect de l'évolution des relations sociales n'a pas encore retenu suffisamment l'attention. Il s'agit des réglementations laissées à la discrétion des entreprises et qui ont trait plus particulièrement aux relations humaines, aux services sociaux et à la participation des travailleurs à la productivité.

30. Pour éviter toute équivoque, il convient cependant de bien préciser, une fois de plus, qu'on ne saurait prétendre promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail dans leur totalité en se contentant d'agir dans le domaine limité de l'art. 68. Relèvement du niveau de vie, plein emploi, taux des salaires, sécurité sociale, durée et sécurité du travail, création de commissions paritaires et conclusion de conventions collectives européennes constituent des buts d'une importance capitale et la Communauté manquerait à son devoir si elle négligeait de poursuivre leur réalisation.

Il semble qu'une analyse trop sommaire de la notion « conditions de vie et de travail » soit à la base des reproches d'insuffisance adressés aux auteurs du Traité par certains commentateurs (1).

---

(1) « Le Traité n'a pas donné à l'aspect social de la Communauté toute l'importance qu'il méritait. Sans doute y est-il disposé que les institutions nouvelles doivent promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, permettant leur égalisation dans le progrès, dans chacune des industries dont elle a la charge. C'est un objectif malgré tout assez vague et qui se heurte à des difficultés pratiques presque insurmontables dans l'état actuel de l'Europe. Mais enfin c'est un objectif vers lequel la C.E.C.A. et avec elle les gouvernements signataires du Traité devraient s'engager résolument. Il n'a pas dépendu de la C.E.C.A. que cet objectif demeure encore lointain. Dans son action pour transformer les structures de l'économie et pour réaliser une politique sociale progressiste, la Communauté se heurte, disions-nous, à des obstacles presque insurmontables. Ce sont tout d'abord les lacunes du Traité : celui-ci s'est montré beaucoup trop discret en matière sociale. Il contient une promesse d'égalisation dans le progrès des conditions de travail. Mais cette promesse n'est pas sanctionnée par un mécanisme juridique. »

(Marcel Laloire : *L'actualité sociale*. « La C.E.C.A. doit se faire avec les travailleurs » in : *Revue Nouvelle* du 15 avril 1955.)

Voir aussi dans *Droit Social* d'octobre 1954 l'étude de J. Meric intitulée « Les aspects sociaux de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier ».

31. A notre avis, les critères sociaux de la modernisation dans les objectifs généraux, devraient être notamment les relations humaines, les services sociaux et la participation des travailleurs à la productivité, tels qu'on les rencontre dans les entreprises les plus progressistes en chacun de ces trois domaines.

32. Certains ont vu dans le Plan Schuman les moyens de substituer à la lutte des classes un climat de coopération entre le capital et le travail : le développement au sein de l'entreprise des relations humaines, des services sociaux et de la participation des travailleurs à la productivité constituent sans aucun doute l'un de ces moyens (1).

33. L'amélioration des relations humaines, des services sociaux et de la participation des travailleurs à la productivité constitue un facteur essentiel de l'augmentation de la productivité. Cette relation a été établie de manière irréfutable dans de nombreuses études publiées tant par l'O.I.T. et l'O.E.C.E. que par les spécialistes en psycho-sociologie industrielle. C'est ainsi qu'on peut lire dans un rapport de la Commission de l'Industrie charbonnière de l'O.I.T. :

*« De plus en plus, il est fait appel aux travailleurs pour améliorer leur rendement, car on réalise parfaitement que l'accroissement de la productivité ne dépend pas exclusivement de facteurs techniques. Dans l'industrie charbonnière plus qu'en aucune autre, on reconnaît le rôle prédominant du facteur humain. Car malgré le développement de la mécanisation des méthodes d'exploitation, les conditions naturelles de l'industrie demeurent comparativement stables et l'industrie reste et restera encore longtemps tributaire de l'effort physique et des aptitudes professionnelles de l'homme. Il est donc évident que pour accroître la productivité, les mesures d'ordre social sont tout aussi importantes que le perfectionnement des*

(1) « Le Plan Schuman paraît avoir été conçu pour dégager un équilibre social plus juste et plus humaine que celui que nous connaissons aujourd'hui. »

(A. Coste-Floret, rapporteur de la Commission des Affaires étrangères de l'Assemblée Nationale. *J. O. du 7. 12. 1951*, p. 8, 362).

*« L'immense mérite du Plan Schuman, c'est de tenter à l'échelle européenne une expérience visant à redonner au patronat une fonction et une vocation sociales suffisamment fortes pour permettre à l'économie de répondre aux inspirations légitimes de l'ouvrier moderne. »*

(H. Rieben : *Des ententes de maîtres de forges au Plan Schuman*, 1955, p. 416.)

*« De nombreux européens considèrent que l'on devrait prendre de propos délibéré des mesures en vue de faire en sorte que les avantages d'un accroissement de la productivité dû à une coopération économique plus étroite entraînent une amélioration des conditions de vie et de travail. Ces opinions s'inspirent de la conviction que l'objectif ultime de la coopération économique en Europe est de renforcer la structure sociale de ce continent ainsi que la stabilité de ses institutions sociales et politiques. Elles sont également en harmonie avec les principes fondamentaux de la constitution de l'O.I.T. et de la déclaration de Philadelphie, selon lesquelles « une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale » et « la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. »*

(B.I.T. : *Les aspects sociaux de la coopération économique européenne*, Genève 1956, p. 2.)

*moyens techniques, et que, au-delà des améliorations de salaires et des conditions d'emploi, la création et le développement des services sociaux peuvent constituer un facteur à l'augmentation de la productivité » (1).*

Or, on sait que l'accroissement de la productivité constitue l'un des objectifs essentiels de l'économie moderne.

### Etude de trois éléments particuliers :

#### a) LES RELATIONS HUMAINES DANS L'ENTREPRISE

34. La politique des relations humaines apporte une conception nouvelle de l'entreprise, qui n'est plus regardée exclusivement comme une unité économique, mais aussi comme une unité sociale (2). L'entreprise doit servir l'homme et non

---

(1) O.I.T. Commission de l'industrie charbonnière, 5<sup>e</sup> session 1953. *Les services sociaux pour les travailleurs des mines de charbon*, p. 5.

On trouvera d'importants développements sur cette question, notamment dans :

O.I.T. Commission du fer et de l'acier, 4<sup>e</sup> session, 1952. *Les services sociaux dans l'industrie du fer et de l'acier*.

O.I.T. Commission du fer et de l'acier. *Les relations humaines dans l'industrie du fer et de l'acier*.

O.E.C.E. La production de charbon. *Perspectives immédiates de l'Europe occidentale*, 1953.

O.E.C.E. Les problèmes de gestion des entreprises. *Opinions américaines, opinions européennes*, 2<sup>e</sup> édition. 1955.

*Association des cadres dirigeants de l'industrie pour le progrès social et économique*, Bulletin n<sup>o</sup> 86 de décembre 1954.

(2) « Faire une politique des relations humaines, au sens le plus profond et le plus large du terme, c'est en fin de compte respecter l'homme dans l'économie. Si le travail n'est pas une marchandise, c'est que l'homme n'est ni un outil, ni une machine. Sa dignité doit être sauvegardée ; ses besoins fondamentaux, inhérents à sa nature d'homme, doivent être satisfaits. Ce sont là des impératifs humains dont la méconnaissance est lourde de conséquence. L'entreprise a une double face : elle n'est pas seulement une unité économique tendue vers le profit et dont le personnel constitue un élément du prix de revient, elle est aussi une unité sociale qui, à côté de ses responsabilités envers la collectivité, a la charge d'assurer à ceux qui lui consacrent leur travail le maximum d'épanouissement humain compatible avec sa rentabilité. »

(L'amélioration des rapports humains dans l'entreprise. — *Revue internationale du travail*, n<sup>o</sup> de sept.—oct. 1954.)

plus l'asservir. Le travailleur n'est plus considéré comme un simple élément du prix de revient, mais comme un être humain qui se comporte en tant que tel (1).

Par la psycho-sociologie industrielle, on a pu connaître les besoins psychologiques fondamentaux du travailleur et les causes de tension, c'est-à-dire les causes d'insatisfaction de ces besoins (2).

- (i) *Besoins d'ordre économique* : le travailleur veut pouvoir assurer sa subsistance et celle de sa famille ;
- (ii) *Besoin de sécurité* dans l'emploi et dans la personne ;
- (iii) *Besoin d'épanouissement humain* (se rendre utile, être fier de son travail ; besoin d'avancement ; besoin d'être estimé à sa juste valeur, de comprendre le pourquoi des efforts qu'on vous demande, d'être tenu au courant de ce qui vous intéresse, d'être bien commandé, besoin d'être entendu par qui de droit, de voir traiter les autres et se voir traiter d'une manière juste, de ne pas voir ses efforts anéantis par suite d'une mauvaise organisation du travail) ;
- (iv) *Besoin d'ordre social*, c'est-à-dire de solidarité, les hommes aspirent généralement à sentir leurs efforts unis à ceux d'autres dans la poursuite d'un but commun.

---

(1) « Si on demandait quelle a été la plus grande révolution dans l'industrie depuis la révolution industrielle, je répondrais : la révolution psychologique qui est en train de s'accomplir lentement ; la découverte de la dimension psychologique dans l'industrie, l'intérêt que les hommes, dans le tréfonds de leur esprit, attachent aux relations sociales, la recherche de nouveaux stimulants dans l'industrie. »

(Ferdinand Zweig: *The British Worker*, p. 119.)

(2) Cette énumération se trouve développée dans l'article précité de la Revue Internationale du Travail. Une autre classification de ces besoins a été établie par Georges Schuster, président du Comité d'étude des facteurs humains de la Commission de la Productivité industrielle instituée par le Gouvernement du Royaume-Uni. Aux termes de cette classification, le travailleur :

- (i) *doit avoir le sentiment qu'il sait ce qui se passe*, qu'il comprend les objectifs et la ligne de conduite de son entreprise et la place qu'y occupe son travail ;
- (ii) *il doit sentir qu'il compte en tant qu'être humain* et avoir le sentiment qu'il a un rôle personnel à jouer dont l'importance est reconnue et que son travail est apprécié ;
- (iii) *il doit avoir le sentiment qu'il jouit d'une certaine latitude d'action personnelle dans son travail*, qu'il a son mot à dire sur la façon dont sa tâche quotidienne est exécutée et qu'il n'est pas traité simplement comme une machine qui n'est pas payée pour penser ;
- (iv) *il doit avoir confiance en ses chefs*, il ne doit pas avoir l'impression qu'il est le jouet d'ordres dénués de bon sens ou qu'il est contraint de gaspiller ses efforts à cause d'une mauvaise organisation du travail ;
- (v) *il doit être convaincu que les profits du travail de l'entreprise sont justement répartis*, qu'il est rémunéré équitablement en considération de ses aptitudes et de l'effort qu'il poursuit, et qu'il a de raisonnables chances de recevoir de l'avancement pour son mérite.

(*The Iron & Steel Trades Review*, 30 sept. 1949.)

Voir aussi : DAYA « Les relations humaines dans l'industrie » (*Revue Internationale du Travail*, N° de mai 1952).

35. L'art des relations humaines consiste dès lors à éliminer les causes de tension afin de permettre au travailleur le maximum d'épanouissement humain compatible avec la rentabilité de l'entreprise (1). Il suppose des efforts en vue d'aboutir « à une collaboration active et féconde entre employeurs et travailleurs », conduisant à l'amélioration du climat de l'entreprise et même, selon certains, à une véritable intégration du travailleur dans l'entreprise (2).

Mais la mise en œuvre d'une politique de relations humaines dans une entreprise — politique qui doit être élaborée en fonction des conditions spécifiques de l'entreprise en cause — si elle doit venir de la direction, présuppose cependant un développement déjà avancé des relations professionnelles. Il ne faut pas oublier, en effet, que l'intérêt premier des travailleurs se concentre sur les questions réglées par les conventions collectives : conditions d'emploi, notamment les salaires ; durée du travail ; congés payés ; sécurité de l'emploi ; avancement professionnel. Ce qui importe donc, avant toute action sur le plan des relations humaines, c'est la *normalisation des relations entre le Syndicat et la Direction*. De même, il importe

---

(1) Parmi les causes de tension, on trouvera donc : un salaire insuffisant, un emploi instable, des conditions physiques de travail trop dures, l'impossibilité pour le travailleur de consacrer à sa tâche le meilleur de lui-même (déshumanisation du travail par la mécanisation), mauvais rapports avec le chef direct, etc. . . .

« L'insatisfaction ouvrière provient d'une très grande variété de causes et il faut prendre conscience de toutes les causes, de leur importance respective et de leur interaction avant de s'attacher à les faire disparaître. Or, on a fait remarquer combien il était étonnant de voir des entreprises dépenser des sommes considérables pour être au courant des réactions des acheteurs de leurs produits et se soucier fort peu des réactions des travailleurs qu'elles emploient. »

(*L'amélioration des rapports humains dans l'entreprise*, op. cit. p. 312.)

(2) La thèse de l'intégration totale est controversée. L'ouvrier considère qu'il appartient à plusieurs collectivités et il y a lutte entre des courants centripètes et des forces centrifuges. (cf. O.I.T. Commission du fer et de l'acier — *Les relations humaines dans l'industrie du fer et de l'acier* — 1954.) Peut-être convient-il aussi de rappeler ici ce que signifie l'intégration au sens large :

« the essential idea it emphasizes is the relatively wide range and equality of opportunity those countries have gradually succeeded in offering the individual under conditions of steady economic progress. Countries that have not come this far may likewise and in a manner that makes sense characterize their effective national goals as closer « *economic integration*. »

(Gunnar Myrdal : *An international economy*, New York 1956, p. 31.)

*Traduction* : « L'idée essentielle mise en lumière par l'intégration est le nombre et l'égalité des chances relativement nombreuses que ces pays ont petit à petit réussi à offrir aux individus dans des conditions de développement économique continu. Les pays qui n'ont pas encore atteint ce stade peuvent pareillement définir leurs buts nationaux effectifs comme une *intégration économique* plus étroite. »

aussi, afin d'éviter les malentendus, que la direction associe à cette action les syndicats, puisque ces derniers affirment connaître les aspirations sociales et psychologiques de leurs membres (1).

36. Enfin, la place faite au travailleur dans l'entreprise ne saurait manquer d'influer sur l'opinion publique (2). Si l'étude des relations humaines n'a commencé en Europe qu'après la seconde guerre mondiale, il convient de constater qu'aujourd'hui de nombreuses organisations, nationales et internationales, l'inscrivent à leur ordre du jour (3).

La Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier faillirait à sa mission si elle restait en dehors de ce mouvement.

---

(1) cf. O.I.T. Commission du fer et de l'acier. *Les relations humaines dans l'industrie du fer et de l'acier*, op. cit. Il est d'ailleurs assez difficile d'établir une démarcation nette entre relations professionnelles et relations humaines. On admet généralement que les premières couvrent le domaine des conventions collectives et les secondes les relations entre la direction et les travailleurs.

Relations professionnelles et relations humaines sont du reste interdépendantes puisque l'efficacité réelle d'une convention collective dépend du climat psychologique et social de l'entreprise dans laquelle elle s'applique.

(2) « L'étude des relations humaines dans l'industrie n'est pas sans influencer d'une manière significative sur le climat de l'opinion publique. On peut prévoir que lorsque le facteur humain sera l'objet d'une plus grande attention, des changements interviendront dans l'attitude générale à l'égard du travailleur. La reconnaissance des aspirations du travailleur sur le plan humain joue un rôle important, non seulement dans les relations professionnelles, mais aussi dans la croyance et la culture de la société au sein de laquelle il vit. Cette puissante confirmation est nécessaire au travailleur pour qu'il puisse améliorer sa condition sociale et matérielle. Aussi longtemps que la Communauté lui assignera un rang inférieur, aussi longtemps que, seul ou avec son syndicat, il devra se débattre dans un climat social hostile ou indifférent, cette amélioration sera bien difficile à obtenir. »

(DAYA : *Les relations humaines dans l'industrie*, op. cit.)

(3) On peut citer, par exemple, les travaux du B.I.T. effectués sur ce point (Commission des industries mécaniques, Commission des industries du fer et de l'acier) ou en voie de réalisation (conférence de l'O.I.T. en 1955, Commission du Pétrole en 1955), ceux de :

- l'Association internationale pour le progrès social (Congrès de Bâle, 1953) ;
- du 10<sup>ème</sup> Congrès international de l'Organisation scientifique (Sao Paulo, 1954) ;
- de la 2<sup>ème</sup> conférence internationale des industries, Paris, 1954 ;
- du Congrès de la Fédération mondiale de la santé mentale (Toronto, 1954) ;
- de l'O.E.C.E. (Enquête en vue de l'accroissement de la productivité).

Sur le plan national, en France, les travaux de l'Union des industries métallurgiques et minières.

b) LES SERVICES SOCIAUX DE L'ENTREPRISE

37. On sait que la conception des services sociaux varie selon le degré de développement économique et la nature du système social des divers pays.

Les services sociaux diffèrent non seulement de pays à pays mais d'industrie à industrie et même d'entreprise à entreprise. Ils englobent un vaste domaine et quand bien même certains d'entre eux font aujourd'hui l'objet de dispositions législatives, dans un grand nombre d'entreprises, notamment de la sidérurgie (1), ces normes apparaissent nettement supérieures aux normes fixées par la loi.

L'attitude des employeurs, des gouvernements et des travailleurs à leur égard a évolué pendant et depuis la deuxième guerre mondiale ; « les travailleurs n'ont pu faire autrement que de constater, d'une part, que les conditions de vie et de travail étaient devenues si difficiles et si compliquées qu'il ne leur était plus possible d'obtenir par eux-mêmes certains avantages et certaines facilités et, d'autre part, que le fait de bénéficier de divers services souvent mis à leur disposition, soit par l'employeur, soit par la collectivité, soit par les deux ensemble, ne portait nullement atteinte à leurs libertés fondamentales. De leur côté, les gouvernements et les employeurs ont de mieux en mieux compris qu'il leur appartient, soit en collaboration les uns avec les autres, soit de leur propre initiative, de prendre des mesures pour répondre à ce besoin de services sociaux et d'organiser certains services communs pour les travailleurs (2).

---

(1) « L'industrie sidérurgique a toujours été à l'avant-garde du progrès social et a souvent accordé à ses salariés des commodités et des services bien en avance sur les dispositions législatives. En fait, dans certains pays, un grand nombre de services dont cette industrie faisait bénéficier ses travailleurs aux cours des années passées sont maintenant accordés par l'Etat à l'ensemble de la population laborieuse. »

(O.I.T., Commission du fer et de l'acier, 4<sup>ème</sup> session, 1952. *Les services sociaux dans l'industrie du fer et de l'acier*, p. 2.)

(2) *Conférence internationale du travail*, 38<sup>ème</sup> session, 1955 — Rapport VIII (1) ; *Les services sociaux pour les travailleurs*, p. 5).

On peut lire, p. 6 du même document, que la Conférence internationale du travail avait dès 1947

« insisté sur l'utilité de créer, dans les entreprises qui s'y prêtent, avec le concours des représentants des travailleurs intéressés et sous une direction dûment qualifiée, des services, installations et aménagements, tels que cantine, lieux et moyens de repos et de récréation, installations d'hygiène et services médicaux, facilités pour le transport du lieu de travail et retour, ainsi que pour le logement des travailleurs éloignés de leur foyer et tous autres services, installations et aménagements qui contribuent à l'amélioration des conditions dans lesquelles les travailleurs sont employés. »

(*Conférence internationale du travail*, 38<sup>ème</sup> session, 1955 — Rapport VIII (1) ; *Les services sociaux pour les travailleurs*, p. 3.)

(O.I.T. Commission du fer et de l'acier, 4<sup>e</sup> session, 1952. *Les services sociaux dans l'industrie du fer et de l'acier*.)

« Pour la sécurité, la législation fixe généralement des conditions de travail propres à préserver la santé des salariés et à garantir leur sécurité au maximum ; de même pour les services médicaux. .... »

38. L'importance des services sociaux dans l'entreprise et de leur développement est aujourd'hui reconnue dans les diverses branches industrielles. Elle l'est tout particulièrement dans l'industrie charbonnière en raison des conditions pénibles dans lesquelles le mineur exerce son métier où les autorités patronales et gouvernementales « ont créé, organisé et continuent à développer des services sociaux, le plus souvent avec la collaboration des travailleurs qui viennent compléter les dispositions législatives ou réglementaires fixant les normes minima de sécurité et d'hygiène, soit pour l'industrie charbonnière, soit pour l'ensemble de l'industrie. » (1)

.....

Ces dernières années, les milieux industriels de certains pays ont eu tendance à ne pas s'en tenir à la stricte observation des normes minima légales concernant la propreté et la sécurité, et à attacher une importance sans cesse croissante à l'embellissement des aménagements aussi bien extérieurs qu'intérieurs. On reconnaît de plus en plus qu'un décor agréable a un effet psychologique favorable sur le travailleur. C'est ainsi que, dans de nombreuses usines, on utilise de plus en plus les couleurs. Souvent dans le cadre des mesures de sécurité en ce qui concerne les machines, mais parfois aussi, à titre expérimental, pour améliorer l'aspect de l'atelier et créer une atmosphère plus agréable. »

(ibid. p. 10).

On porte aussi, de plus en plus, une attention croissante à l'amélioration de la construction et à l'aménagement des bâtiments neufs.

On trouvera des développements sur les divers points dans : O.I.T. Commission du fer et de l'acier. Les services sociaux dans l'industrie du fer et de l'acier, op. cit.

Dans un document de l'O.E.C.E. intitulé : *La production du charbon, perspectives immédiates de l'Europe Occidentale*. Rapport du Groupe ministériel de la Production charbonnière (Paris 1952), la recommandation est ainsi rédigée :

« Il faudrait s'efforcer d'améliorer les conditions de travail au fond de la mine en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité des mineurs, d'encourager des rapports amicaux entre les cadres et les ouvriers, d'améliorer les services sociaux et les conditions d'existence des collectivités minières, de façon à affermir leur moral et à augmenter l'intérêt que l'industrie minière présente pour les travailleurs. »

(1) O.I.T. Commission de l'industrie charbonnière, 5<sup>ème</sup> Session 1953. *Les services sociaux pour les travailleurs des mines de charbon*, p. 5.

On peut lire à la page 45 du même document :

« L'évolution des mœurs au cours du dernier demi-siècle a fait entrer petit à petit la notion de service social dans le groupe de facteurs normaux qui sont à la base du fonctionnement d'une affaire, d'une entreprise ou d'une industrie. Il importe donc qu'une attention précise lui soit consacrée, au même titre qu'aux autres facteurs de la production, et d'autant plus que le service social ne connaît pas encore, du moins partout, des règles nettes et rigoureuses dont sont assortis les autres facteurs de production. »

c) LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA PRODUCTIVITÉ

39. Il est de plus en plus couramment admis que les efforts accomplis en vue d'améliorer la productivité doivent se traduire par une participation des travailleurs à l'accroissement de celle-ci. Bien plus, cet intéressement de la main-d'œuvre est considéré comme l'un des facteurs essentiels de l'augmentation de la productivité (1).

Les syndicats ouvriers ont également insisté sur la nécessité de faire participer les travailleurs à la productivité : c'est ainsi, par exemple, que la conférence intersyndicale de la C.I.S.L., tenue à Luxembourg en mars 1954, adopta une résolution où l'on peut lire : « Il s'impose également que les travailleurs participent équitablement à la répartition des profits résultant de l'accroissement de la productivité ».

Quant au problème de la mesure de la productivité, la solution se heurte sans doute à des difficultés, mais non à une impossibilité (2).

---

(1) « Les pays devraient reconsidérer les méthodes qu'ils appliquent pour stimuler les efforts des travailleurs des mines... Les bénéfices résultant de l'augmentation de la production devraient se traduire par certains avantages financiers pour les ouvriers. » (O.E.C.E. *La production du charbon*. Perspectives immédiates de l'Europe Occidentale, op. cit., Recommandation 4 du Conseil.) De même, le deuxième Plan de Modernisation et d'Équipement, en France, insiste sur ce point (p. 48 du projet de Loi).

« L'application ou l'amélioration des méthodes d'organisation de la productivité dans les entreprises doit permettre d'obtenir d'importantes réductions de prix de revient.

Il est recommandé... qu'ils (les chefs d'entreprises) s'attachent à améliorer les méthodes d'organisation, tant sur le plan technique que sur le plan humain, en s'efforçant d'obtenir la participation active de leurs salariés à l'amélioration de leur prix de revient, à la fois pour une meilleure information du personnel et par son intéressement aux fruits résultant de l'accroissement de la productivité. »

(2) « Pour couronner l'effort de productivité — et à notre sens c'est essentiellement sous cet angle qu'elle se justifie, c'est-à-dire avec un effort d'organisation et de formation — très souvent les entreprises sont amenées à créer une prime de productivité qui appelle une grande prudence dans son application.

Comment mesurer la productivité?... L'accroissement de la productivité dans une entreprise varie à l'inverse du prix de revient.

Il reste entendu que l'unité de compte choisie doit rester indépendante des fluctuations monétaires.

Dans ces conditions, la vraie prime de productivité sera fonction de l'amélioration du prix de revient par rapport au prix de revient standard. Mais très souvent, il sera difficile, sinon impossible, de mettre sur pied une telle formule pour des raisons de comptabilité industrielle, parce que la fabrication est très variable, et il faudra alors se rabattre sur des systèmes approximatifs, mais plus on s'éloigne de la notion première, plus on entre dans un domaine susceptible d'erreur... En conséquence, l'établissement d'une prime de productivité exige une étude approfondie de l'incidence qu'elle aurait pu avoir dans le passé, et de celle qu'elle pourra entraîner dans l'avenir, avec toute une série de clauses de sauvegarde, permettant de revenir, après un certain intervalle de temps, sur les modifications dans les conditions de travail dont il n'aurait pas été tenu compte. »

(Union des Industries métallurgiques et minières — *Organisation du travail et relations humaines dans l'entreprise*. Sessions patronales d'information — Paris, s. d.)

40. L'importance reconnue par l'économie moderne aux conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre dans l'entreprise est suffisamment connue et ne nécessite pas de plus amples développements. Peut-être cependant convient-il de citer une expérience concrète réalisée et les conclusions qui en ont été tirées.

Dans une usine de la sidérurgie lorraine occupant plus de 4000 ouvriers et appartenant à une société plus importante, les faits suivants ont été constatés :

« Sur un plan strictement professionnel, nous avons considéré que dans une usine quelle qu'elle soit, *l'amélioration de la valeur professionnelle, intellectuelle et morale du personnel de tout grade devrait être un objectif majeur des dirigeants, au même titre que le perfectionnement du matériel et des techniques. L'expérience montre que, dans notre industrie tout au moins, elle est tout aussi payante sinon plus.*

La qualité et la mentalité du personnel n'influent pas seulement sur l'importance des effectifs et la masse des salaires ou appointements correspondants. Elles jouent aussi, et grandement, sur l'utilisation optimale du matériel, sur son bon état d'entretien, sur la production, sur la qualité des produits, en bref sur le perfectionnement de toute nature qu'il faut faire sans cesse pour progresser » (1).

« ... *Si général qu'il soit, le problème social ne pourra jamais être résolu dans son ensemble par des décisions prises exclusivement à l'étage national. Il le sera progressivement en fonction des moyens et possibilités de chacun, usine par usine, société par société, profession par profession.* Ce qui est possible aux uns ne l'est pas obligatoirement pour d'autres, seule la volonté d'aboutir doit être commune ... » (1).

« ... Dans le domaine social, deux principes au moins nous ont guidés.

D'une part, chacun doit conserver ses libertés, obligations, risques et responsabilités familiales. Nous devons résister fermement aux appels incessants que notre personnel et ses syndicats font, en toute occasion et sur les plus petits détails, à ce paternalisme que, par ailleurs et sans aucune logique, ils ne manquent jamais de critiquer. L'usine n'a pas à se substituer aux individus. Elle doit au plus aider ceux qui sont en difficulté et dans la seule limite de leurs besoins et naturellement aussi de ses possibilités.

D'autre part, notre sollicitude à l'égard de notre personnel ne doit pas prendre fin à la sortie du travail. Elle doit lui être assurée en toutes circonstances et s'étendre à tous les siens. Indépendamment de toute question humanitaire, il y va également de notre intérêt. Bien des négligences, erreurs, fautes ou accidents n'ont en réalité pas d'autres origines que des faits familiaux qui nous sont inconnus. Ils nous appartiennent, sinon d'y intervenir, au moins d'essayer de les connaître pour tâcher d'en tenir compte.

Sur ces bases, notre préoccupation du point de vue social a été surtout *d'assurer le contact avec les familles*, d'être inspiré de leurs besoins et d'aider à les satisfaire dans la mesure de nos moyens. *En cela, médecins et assistantes ont un rôle primordial à jouer. Il ne semble pas avoir été partout suffisamment compris et apprécié.*

Dans le même esprit, nous avons créé un *Bureau d'Informations sociales*. Quel que soit ce qui l'inquiète et le préoccupe, chacun peut à tout moment venir solliciter nos avis, conseils et aides. *C'est sans doute là notre unique réalisation originale.*

Au demeurant, nos activités sociales sont celles de beaucoup. Il serait inutile et trop long de les analyser ici, encore que plusieurs d'entre elles auraient sans doute

---

(1) Association de Cadres dirigeants de l'industrie pour le progrès social et économique — *Bulletin* n° 86 (décembre 1954), p. 409.

à être reconsidérées. Je dirai seulement que dans l'esprit qui nous a guidé, nous avons, entre autres, institué une assurance-décès, une aide aux retraités, une mutuelle de prêts au mariage, des avances pour achats de mobiliers à prix réduits, des bourses d'études pour tous ceux qui, adultes ou jeunes, veulent se perfectionner dans nos métiers. Je cite pour mémoire les coopératives d'alimentation. Elles ont largement contribué à limiter et freiner la hausse continue et souvent abusive du prix de la vie » (1).

« Les premiers sans doute dans la profession, nous avons créé un service psychotechnique. En liaison étroite avec les services d'exploitation et de formation commune avec les médecins du travail, son rôle est de déterminer les aptitudes nécessaires à chacun de nos postes et de sélectionner les hommes à y affecter. Il est aussi, sur le plan individuel d'orienter au mieux tous ceux qui désirent ou doivent être mutés ou promus ».

« ... à mon sens, nous nous préoccupons trop peu en général des conditions matérielles dans lesquelles le travail doit s'exécuter. Bien des fautes, erreurs ou accidents n'ont pas d'autres origines qu'une position défectueuse ou la répétition de gestes trop fatigants. Ce n'est pas seulement l'affaire des cadres en place, c'est affaire de tous, y compris des constructeurs. Dans les installations qu'ils réalisent, beaucoup ne songent pas assez à l'aménagement rationnel des postes de travail » (2).

41. Cette longue citation valait de figurer dans ce rapport. Non seulement elle pousse à la méditation, mais elle montre aussi que le problème des conditions de vie et de travail a déjà trouvé et doit trouver à l'avenir des solutions qui n'ont rien de chimérique.

*Ce problème, qui est à la fois social et politique, la Communauté et particulièrement l'Assemblée Commune doivent aider à résoudre.*

Car comme le rappelle Karl Jaspers, « le but, pour l'homme, c'est la personne et non la technique ; celle-ci doit rester au service de celle-là et non l'inverse ; il en découle tout un processus sociologique et politique. On s'efforcera passionnément de rétablir l'ordre des valeurs dans les rapports entre le travailleur et les buts techniques et économiques ». (3)

Peut-on prétendre que cette philosophie n'imprègne point le Plan Schuman? Et pourrait-on soutenir, en droit, que l'article 3 du Traité n'oblige pas la Communauté à promouvoir cette amélioration des conditions de vie et de travail, comme aussi leur égalisation dans le progrès ? (4)

Ce sont les moyens de remplir cette obligation dont l'existence est mise en doute. Les pages suivantes s'efforceront de démontrer qu'ils se trouvent bien dans le Traité.

---

(1) Association de Cadres dirigeants de l'industrie pour le progrès social et économique. *Bulletin N° 86* (décembre 1954) p. 413.

(2) Association de Cadres dirigeants de l'industrie pour le progrès social et économique. *Bulletin N° 86* (décembre 1954) p. 415 et 418.

(3) Karl Jaspers. *Origine et sens de l'Histoire*, traduction H. Naef, Paris 1954, p. 132.

(4) Lors de la session de novembre 1956, le président de la Haute Autorité déclara :

« il doit toujours être possible — c'est une règle d'interprétation du Traité — d'atteindre les objectifs visés par l'article 3. C'est l'opinion de Monsieur Deist et c'est aussi l'avis de la Haute Autorité. »

(Compte rendu de la séance de l'Assemblée du 29 novembre 1956, p. 65.)

### CHAPITRE III

#### L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'AIDE FINANCIERE ACCORDEE PAR LA HAUTE AUTORITE POUR LES INVESTISSEMENTS DES ENTREPRISES

42. En introduisant dans la définition périodique des objectifs généraux de la Communauté, à la partie concernant la modernisation, l'amélioration et l'égalisation dans le progrès des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, il est juridiquement possible à la Haute Autorité d'amener les entreprises désireuses d'obtenir son aide financière pour la réalisation de leurs programmes d'investissements, à exposer dans ces programmes les solutions qu'elles s'engagent à donner à ce problème social. C'est, en effet, en prenant pour critère les objectifs généraux de la Communauté que la Haute Autorité accorde ou refuse son aide à la réalisation d'un programme.

43. L'opportunité de faire dépendre l'octroi de l'aide financière de certaines conditions de caractère social a déjà été soutenue à plusieurs reprises par la Commission, bien qu'en d'autres circonstances. Le rapporteur de la Commission, M. Birkelbach, a insisté à plusieurs reprises, dans ses rapports sur le financement de la construction d'habitations, pour que la Haute Autorité subordonne l'octroi de ses crédits à des conditions de portée sociale générale (1).

La Commission reste absolument fidèle à ses idées, en appliquant ce principe à d'autres domaines de sa politique sociale.

---

(1) *Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales sur les problèmes particuliers liés à la construction d'habitations ouvrières ainsi qu'à l'amélioration et à l'égalisation des conditions de vie et de travail par M. W. Birkelbach, rapporteur, mars 1955, paragraphe 13 (Doc. N° 13, 1954/1955):*

« Tant que durera cet état de choses (mauvaises conditions de logement), il faudra examiner si chaque plan d'investissements prévoit, à côté de l'établissement de nouvelles installations de production ou de l'amélioration des installations existantes, une solution à la crise du logement. »

Voir également le *rapport de M. Birkelbach, au nom de la Sous-Commission, sur les possibilités pour la Haute Autorité d'accorder une aide financière à la construction d'habitations ouvrières.* (Doc. N° 19 — 1955/56)

44. L'obligation faite à la Communauté d'agir en matière de conditions de vie et de travail figure dans l'un des articles liminaires du Traité qui définissent la mission de la C.E.C.A. Or, on sait que ces articles liminaires possèdent la même valeur que les autres et qu'un acte de la Haute Autorité contraire aux objectifs qu'ils énumèrent pourrait être annulé par la Cour (1). Bien plus, cette dernière a, dans les considérants de son premier arrêt, rappelé que ces articles liminaires constituent des dispositions fondamentales (2).

Cette obligation de promouvoir les conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre peut-elle, lorsque la Haute Autorité accorde son aide financière à la réalisation de programmes d'investissements des entreprises, entrer en conflit avec d'autres obligations mises par le Traité à la charge de la Communauté ?

— Non, puisque, comme on l'a vu dans les pages précédentes, relations humaines, services sociaux et participation des travailleurs aux fruits de la productivité constituent autant de facteurs essentiels de l'accroissement de la productivité.

---

(1) Dans son ouvrage sur la C.E.C.A., p. 91, le Professeur Reuter, étudiant les recours en annulation, déclare qu'« une autre difficulté proviendra de la prise en considération des articles liminaires et notamment de l'article 3. Un jugement rapide n'attacherait pas une importance extrême à des dispositions dont la généralité énerve un peu la vigueur ; beaucoup de traités économiques contiennent des dispositions de ce genre auxquelles la pratique semble attacher moins d'intérêt que leurs rédacteurs. Ce serait pourtant une erreur de s'en tenir à cette vue sommaire. Le Traité attache des effets positifs à cette énumération de but ».

(2) « Les articles 2, 3 et 4 du Traité ... constituent des dispositions fondamentales établissant le marché commun et les objectifs communs de la Communauté, leur importance résulte clairement de l'article 95 » (*J. O. de la Communauté*, du 11. 1. 1955, p. 552).

Cette position de la Cour de Justice de la Communauté apparaît tout à fait dans la ligne de la jurisprudence internationale en matière d'interprétation des traités internationaux.

Rappelons brièvement ces principes :

La jurisprudence internationale et la doctrine s'accordent à reconnaître la validité des principes suivants pour l'interprétation des traités-lois et des traités-contrats.

- (i) on n'a pas à interpréter ce qui n'a pas besoin d'interprétation ;
- (ii) il convient de rechercher ce que les parties ont voulu dire ;
- (iii) il faut supposer que les auteurs d'un traité ont eu l'intention d'adopter des mots doués de signification et d'établir des règles pratiquement opérantes (principe de l'effet utile) ;
- (iv) c'est par la connaissance du but en vue duquel un traité a été conclu qu'il est possible d'éclairer le sens des dispositions obscures ou insuffisamment précises (principe de la prise en considération de l'objet ou but du traité).

Parmi les *procédés techniques* utilisés pour l'interprétation du texte, il faut mentionner le recours à la partie du traité dans laquelle figure l'article à interpréter, le recours au traité dans son ensemble et le recours au préambule.

Ces principes et ces procédés techniques rappelés s'appliquent évidemment à l'interprétation du Traité instituant la C.E.C.A.

Or, on ne peut manquer d'être frappé par la place tenue dans l'esprit des auteurs du Traité par le *relèvement du niveau de vie* (préambule et art. 2) et *l'amélioration des conditions de vie et de travail* (art. 3), la première de ces notions englobant d'ailleurs la seconde.

C'est là l'un des buts fondamentaux du Traité et l'un des « effets utiles » attendus de sa mise en vigueur.

C'est donc là des éléments-clés qui doivent constamment guider dans l'interprétation de l'ensemble des dispositions du Traité. Cf. Charles Rousseau — *Principes généraux du droit international public* — Paris 1944, Tome I : Introduction et sources.

Pareille constatation ne manque pas d'importance sur le plan juridique car, comme l'a montré le Professeur Reuter, les contradictions entre objectifs, fréquentes dans le Traité, posent de difficiles problèmes (1).

45. Pour accomplir sa mission, la Communauté dispose des moyens énumérés à l'article 5 du Traité, moyens qui consistent notamment :

1<sup>o</sup> — à éclairer et faciliter l'action des intéressés en *définissant des objectifs généraux* ;

2<sup>o</sup> — à *mettre des moyens de financement à la disposition des entreprises pour leurs investissements.*

Un autre article du Traité, l'article 46, précise que ces *objectifs généraux* concernent la *modernisation*, l'orientation à long terme des fabrications et l'expansion des capacités de production et qu'ils doivent être définis périodiquement par la Haute Autorité.

Enfin, il ressort des dispositions de l'art. 54 que la Haute Autorité peut accorder son aide financière à la réalisation des programmes d'investissements des entreprises qui suivent les grandes lignes des objectifs généraux.

46. Si, aux termes de l'article 46 du Traité, c'est à la Haute Autorité et à la Haute Autorité seule qu'il incombe de définir périodiquement des objectifs généraux et de les publier après les avoir soumis au Comité Consultatif, c'est aux institutions de la Communauté, donc aussi à l'Assemblée Commune, qu'il appartient de veiller à ce que cette définition tienne compte des buts du Traité énumérés dans le Préambule et les articles 2 et 3 du Traité.

Or, l'Assemblée Commune, ne l'oublions pas, est l'organe politique de la Communauté. Il convient donc de rappeler ici que la philosophie politique de l'Occident prend pour objet le relèvement du niveau de vie, l'amélioration de la condition humaine.

Pour les Occidentaux, et particulièrement pour nous autres Européens, la valeur attachée à la dignité humaine ne souffre pas de compromis. L'homme d'aujourd'hui ne doit, en aucune manière, être immolé à l'homme de demain.

La conclusion s'impose d'elle-même.

---

(1) « Il faut donc », écrit M. Reuter dans l'ouvrage précité (N<sup>o</sup> 90), « admettre a fortiori qu'un acte de la Haute Autorité qui serait contraire à ces objectifs (mentionnés dans les articles liminaires) pourrait être annulé, soit que l'on considère qu'il y a détournement de pouvoir, soit que l'on relève plus simplement une violation de la loi, mais à la lecture de ces objectifs on constate qu'il y existe entre eux une certaine contradiction : ils ne peuvent être simultanément que l'objet du compromis. Imagine-t-on un recours qui reprocherait à la Haute Autorité d'avoir réalisé un compromis inéquitable ? Cette question n'est qu'une forme particulière d'une difficulté plus vaste et plus grave ».

Il existe dans la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier des objectifs généraux. Ils constituent une simple indication. Notre premier devoir d'hommes politiques est de mettre en pleine lumière ce qui sépare nos objectifs généraux du monde libre des objectifs généraux du monde soviétique. En d'autres termes, nous devons veiller non seulement à ce que la construction de l'Europe vise essentiellement à une amélioration de la condition humaine, mais aussi et surtout à ce que les moyens mis en œuvre pour atteindre ce but tiennent le plus grand compte de l'humain.

47. Le fait que la Haute Autorité soit tenue, aux termes du Traité, comme il a été développé précédemment, de définir des objectifs généraux concernant, entre autres, la modernisation et qu'elle soit également tenue de définir périodiquement des objectifs généraux, est capital. En effet, d'une part la *modernisation englobant non seulement les facteurs techniques mais aussi les facteurs humains des entreprises, il y aura obligation pour la Haute Autorité de faire place dans ses objectifs généraux à celles des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre qui ne sont pas régies par des pouvoirs gouvernementaux ou syndicaux, c'est-à-dire aux relations humaines, aux services sociaux et à la participation des travailleurs aux fruits de la productivité.*

*D'autre part, les objectifs généraux devant être définis périodiquement, cette périodicité permettra d'aligner les normes requises en matière de relations humaines, de services sociaux et de participation des travailleurs aux fruits de la productivité sur les progrès réalisés dans ces branches.*

48. Que la modernisation porte non seulement sur les facteurs techniques mais aussi sur les facteurs humains des entreprises, on ne saurait le nier.

Moderniser, c'est agir sur le « moral » des travailleurs, viser à instaurer dans l'entreprise un meilleur climat social, créer un sentiment d'unité dans l'entreprise (1).

---

(1) Un exemple suffira à montrer ce qu'on peut attendre de l'application de pareille politique : une étude effectuée récemment aux États-Unis, à la Société General Electric, a fait ressortir que, pour des fabrications identiques à celles d'une usine française, la différence de productivité provenait pour 20 % de perfectionnements techniques, pour 40 % du *climat social, de la participation permanente du personnel à l'effort de production et d'amélioration du rendement.*

Cf. Union des Industries Métallurgiques et Minières — *Organisation du travail et Relations humaines dans l'entreprise.*

Dans un communiqué en date du 22 juillet 1954, intitulé « Human Relations in Industry » et publié par le Ministère du Travail et du Service national du Royaume-Uni, on peut lire : « Quelle que soit la valeur de l'équipement technique ou de la modernisation des méthodes de production, l'efficacité résulte en définitive de l'intensité de l'esprit d'équipe que vous aurez su insuffler dans l'unité industrielle. C'est ce sentiment d'unité, le fait pour un individu de sentir qu'il s'incorpore à un groupe, qui vivifie toutes les techniques et tous les programmes ».

Moderniser, c'est aussi agir en tenant compte du respect nécessaire envers les travailleurs et de leur dignité propre.

Moderniser une entreprise, enfin, c'est la transformer en tenant compte des plus récents progrès scientifiques, économiques et sociaux, donc en faisant notamment entrer en ligne de compte l'attitude morale et sociale du travailleur (1).

49. La notion de modernisation ainsi précisée, il apparaît difficile à votre Commission des affaires sociales d'accepter la définition qu'en a donnée la Haute Autorité. Celle-ci conçoit en effet, la modernisation comme « le remplacement d'installations désuètes par des installations puissantes et modernes permettant des économies de main-d'œuvre, de combustibles, de matières premières, et l'amélioration de la qualité des produits. » (2)

50. Aux yeux de votre Commission, la Haute Autorité, tenue aux termes de l'article 46 du Traité de définir périodiquement des objectifs généraux concernant notamment la modernisation, est obligée de faire une place dans ceux-ci à l'amélioration des relations humaines, des services sociaux et de la participation des travailleurs aux fruits de la productivité, en prenant pour critères les résultats acquis en ce domaine par les entreprises les plus progressistes.

51. Il en résultera l'amélioration et l'égalisation dans le progrès, de ces conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre de toutes les entreprises de la Communauté bénéficiaires d'une aide de la Haute Autorité pour la réalisation de leurs programmes d'investissements.

Ainsi seront même réalisés trois des objets dont la poursuite incombe à la Communauté : une amélioration, avec égalisation dans le progrès, de certaines des conditions de vie et de travail (art. 3 lettre e) ; un niveau de productivité plus élevé (art. 2 al. 2) ; la modernisation de la production (art. 3 lettre g).

---

(1) Quelle que soit la structure économique d'un pays, il est naturel que les entreprises cherchent à opérer avec le maximum d'efficacité, c'est-à-dire à tirer le meilleur parti des ressources disponibles, qu'il s'agisse des matières premières et de l'équipement ou de la main-d'œuvre. En d'autres termes la productivité du travail et les problèmes qu'elle pose vont de pair avec le développement de l'industrialisation. On se trouve donc en présence de problèmes techniques. Par contre, le principe du stimulant de l'ambition personnelle s'est avéré impuissant à résoudre les problèmes humains du travail. D'où un dépassement de l'organisation scientifique du travail grâce aux études et aux expériences conduites en matière de psycho-sociologie industrielle. Désormais, l'attitude morale et sociale du travailleur entrera en ligne de compte au même titre que la disposition des machines et la circulation du matériel. Le comportement humain devient aussi important que celui de l'équipement. Surtout on reconnaîtra que dans le domaine professionnel le comportement humain est la résultante d'un grand nombre de forces économiques, psychologiques et sociales. »

(O.I.T. Commission du Fer et de l'Acier. 5<sup>e</sup> session, Genève 1954. — *Les relations humaines dans l'industrie du fer et de l'acier*, p. 127).

(2) Haute Autorité, *Exposé sur la situation de la Communauté au début de 1954*, p. 47.

Car si la Haute Autorité peut accorder son aide financière pour les investissements des entreprises, il va de soi qu'elle ne peut le faire que si les programmes de ces entreprises se situent dans les grandes lignes de ses objectifs généraux et qu'elle doit motiver les refus d'accorder cette aide. (1)

Bien sûr, aucune entreprise n'est contrainte de demander l'aide financière de la Haute Autorité pour mettre en œuvre ses programmes d'investissements. Mais si la Haute Autorité dispose d'importants capitaux et se montre décidée à les prêter à un taux d'intérêt plus bas que celui du marché, les entreprises, étant donné leurs immenses besoins financiers, ne manqueront pas de venir nombreuses solliciter cette aide.

52. Faut-il enfin rappeler que l'amélioration de la position sociale du travailleur dans l'entreprise constitue de plus en plus, sur le plan national, l'une des conditions d'aide aux investissements exigés par les organismes prêteurs ? (2)

53. La méconnaissance de l'influence sur la productivité et de l'importance dans la modernisation des relations humaines, des services sociaux — logements mis à part — et de la participation des travailleurs à la productivité apparaît dans

---

(1) L'action de la Haute Autorité commence normalement par « un ensemble d'études pour lesquelles elle dispose de renseignements qu'elle recueille suivant la procédure de l'art. 47. Ce droit de communication va permettre la mise en œuvre des avis motivés ; ceux-ci doivent comporter une appréciation des projets d'investissements au regard des objectifs généraux que la Haute Autorité a fixé au titre de l'art. 46... Chaque avis décidera donc entre autres si un investissement est dans la ligne des perspectives que la Haute Autorité croit être objectivement celles de la Communauté.

(Reuter, *la C.E.C.A.*, op. cit. p. 237.)

— De quels critères la Haute Autorité va-t-elle s'inspirer ? Le Traité ne les énonce pas et la Haute Autorité a dès lors le pouvoir de tracer à elle-même sa ligne de conduite. On peut supposer toutefois qu'elle s'inspirera entre autres de deux lignes directrices.

D'autre part, elle examinera sans doute si le programme envisagé est conforme aux objectifs généraux concernant la modernisation, l'orientation à long terme des fabrications et l'expansion des capacités de production, objectifs qu'elle doit énoncer périodiquement en vertu de l'art. 46, 3<sup>o</sup>. En d'autres termes, la Haute Autorité appréciera la conformité de chaque programme avec sa propre politique à long terme ».

(*La Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier*, par un groupe d'études de l'institut des relations internationales, p. 130 — Bruxelles 1953).

(2) C'est ainsi qu'on peut lire dans l'« *Usine nouvelle* » du 13 janvier 1955 :

« Comme suite aux récentes mesures tendant à abaisser le coût des crédits bancaires, le Commissaire général à la productivité a décidé de ramener de 6 à 5 % le taux net des prêts consentis sur les ressources du Fonds national de la productivité.

On rappelle que ces prêts sont destinés aux entreprises industrielles, agricoles ou commerciales qui présentent un programme tendant à l'accroissement de leur productivité par un effort d'organisation, la formation de cadres et de leur personnel, l'amélioration de leurs méthodes, des conditions et de la rémunération du travail. Les investissements matériels peuvent donc être financés dans la mesure où ils se situent dans le cadre d'un tel programme d'ensemble. »

les premières ébauches de définition des objectifs généraux publiées par la Haute Autorité, comme aussi dans les principes de sa ligne d'action en matière d'investissements et dans sa répartition du prêt américain.

*L'accent se trouve toujours mis sur les facteurs techniques, jamais sur les facteurs humains, de la productivité et de la modernisation. (1)*

Les dispositions de l'art. 3, littera e, qui font de l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre un des objets fondamentaux de la Communauté, risquent de rester lettre morte. Or, ceux qui souhaitent le succès de la Communauté doivent comprendre « que le progrès technique sans progrès humain aboutit au néant. » (2)

---

(1) Dans les principes de l'action de la Haute Autorité dans le domaine du financement des investissements (J.O. du 31. 7. 1954, p. 458) on peut lire :

« Les concours financiers de la Haute Autorité seront accordés d'une manière telle qu'ils apportent à la Communauté la contribution la plus efficace en ce qui concerne à la fois le progrès technique des industries de la Communauté et l'amélioration des conditions de financement. »

De même, dans l'« Exposé sur la situation de la Communauté présenté à la session extraordinaire de l'Assemblée Commune — novembre 1954 », on trouve les phrases suivantes :

« Il a été d'abord établi que seuls les projets apportant des améliorations économiques d'une grande importance doivent être considérés comme prioritaires.

Tous les projets dont on attend un effet de rationalisation supérieur à la moyenne et un renforcement correspondant à la position concurrentielle de l'entreprise demanderesse, par abaissement des prix de revient et des prix de vente, devront être préférés à ceux dont le but essentiel est l'augmentation de la production »... « A l'exigence de l'augmentation la plus grande possible de la productivité, grâce aux investissements projetés, doit être jointe la condition que l'entreprise est rentable ou le sera sûrement » (p. 123).

Aucune mention de l'influence des relations humaines n'est non plus faite dans les paragraphes consacrés aux objectifs généraux dans l'Exposé de janvier 1954 et dans les Rapports généraux.

(2) « L'organisation du travail devant l'évolution des techniques scientifiques et des techniques humaines », dans *Jeune Patron* numéro de mai 1953.



## CONCLUSION

54. Le Traité prescrit à la Communauté de promouvoir l'amélioration, comme aussi l'égalisation dans le progrès, des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre de chacune des industries dont la Communauté a la charge.

Cette définition de ce que la Communauté doit faire donne à la Haute Autorité la possibilité de déterminer de plus près les améliorations sociales possibles, une fois que les objectifs relatifs à la modernisation et au développement de la production auront atteint le stade des réalisations. C'est là la question que le Mémorandum passe sous silence. La Haute Autorité se prive ainsi de la possibilité de prendre ses responsabilités et d'orienter le processus social tel qu'il évolue sous l'influence des conventions conclues par les partenaires sociaux et de la législation sociale. En outre, le Mémorandum passe sous silence les relations humaines, les services sociaux et la participation des travailleurs aux fruits de la productivité. (1)

- (1) « Nous sommes souvent frappés de l'absence singulière dont on fait preuve, dans de nombreux pays, à l'égard des problèmes sociaux et humains de l'industrie et de l'incertitude qui y règne quant aux mesures qui devraient être prises pour la résoudre. Sans doute prend-on un vif intérêt à des projets de construction de centrales hydro-électriques ou d'entreprises industrielles, mais on tient souvent très peu compte des conséquences que peuvent avoir ces innovations pour les travailleurs et de l'importance primordiale du facteur humain dans le développement économique . . . La démocratie industrielle ne saurait être une abstraction : elle doit être une réalité vivante. Le maintien jour après jour de bonnes relations entre travailleurs et employeurs est la source de cette vitalité. Nous sommes convaincus que, dans les années à venir, les relations entre travailleurs et employeurs seront une condition essentielle du succès des efforts que nous tentons pour résoudre les problèmes techniques, sociaux et humains qui sont inhérents à l'expansion industrielle, au progrès technique et à l'évolution des attitudes et des idées. Ces relations seront, dans le véritable sens du terme, le banc d'essai de la nouvelle société industrielle que nous sommes en train d'édifier et elles montreront si nous pouvons apprendre à travailler ensemble en vue d'utiliser pleinement, pour le bien commun, toutes nos ressources de productivité. »

(Rapport du Directeur général du B.I.T. à la 38<sup>ème</sup> conférence internationale du Travail, p. 3.)

« Toutes les législations et les techniques du monde ne peuvent à elles seules garantir de bonnes relations humaines dans l'industrie. Il est absolument essentiel d'améliorer la compréhension entre les hommes. On ne peut y arriver en ignorant la réalité et en se comportant comme si l'industrie travaillait dans le vide et comme si on pouvait se soustraire aux responsabilités morales qu'impliquent ses décisions. Nul n'en est exempt — et moins que tout autre ceux qui ont la charge de diriger l'activité des hommes et des femmes au travail. C'est en vain que les chefs d'entreprises croiraient pouvoir recourir aux techniques pour combler cette lacune. »

(O.E.C.E. — Agence européenne de productivité. *Formation dans le domaine des relations humaines, rapport sur la France, mars 1956.*)

D'autre part, le Traité prescrit à la Haute Autorité de poursuivre la réalisation de cet objet, notamment en définissant des objectifs généraux portant en particulier sur la modernisation et en mettant des moyens de financement à la disposition des entreprises pour leurs investissements.

Or, il est bien connu aujourd'hui que la modernisation dans l'industrie porte à la fois sur les facteurs techniques et les facteurs humains des entreprises et que seule une action appliquée simultanément à ces deux facteurs permet d'atteindre l'accroissement maximum de la productivité. On sait de même que l'un des objets fondamentaux de la Communauté est la poursuite du niveau de productivité le plus élevé dans la production de charbon et d'acier.

Il y a donc obligation pour la Haute Autorité d'introduire dans la définition de ses objectifs généraux, dans la partie de ceux-ci consacrée à la modernisation, une clause concernant l'amélioration des relations humaines, des services sociaux et de la participation des travailleurs à la productivité.

Ainsi les entreprises désireuses d'obtenir de la Haute Autorité une aide financière pour leurs investissements se trouveront-elles contraintes de tenir compte de l'existence de cette clause dans l'établissement de leurs programmes, puisque faute par elles de le faire, l'aide recherchée ne serait pas obtenue.

55. Dans la mesure où cette théorie, inspirée par la pensée économique et sociale moderne, apparaîtra fondée, il semblerait opportun que l'Assemblée Commune la fît adopter par la Haute Autorité.

Non seulement pourrait être alors donné un commencement de satisfaction aux revendications légitimes des travailleurs, mais les positions adoptées tant par l'O.I.T. et l'O.E.C.E. que par certaines organisations syndicales et patronales seraient rejointes.

De même, on aiderait ainsi, conformément à la pensée des promoteurs du Traité, à faire en sorte que « dans le cadre du Plan Schuman, le travail et le capital trouvent enfin une raison de surmonter leur antagonisme traditionnel pour s'atteler ensemble à une tâche digne de leurs aspirations, de leurs traditions et de leurs moyens respectifs. Cette coopération ouvre à une Europe que guette déjà la décadence la perspective d'un extraordinaire redressement ». (1)

---

(1) H. Rieben. — *Des ententes de maîtres de forges au Plan Schuman*, op. cit. p. 418.

Dans le même ouvrage, l'auteur énumère (p. 416) les engagements pris, selon lui, par le plan Schuman à l'égard de la classe ouvrière, notamment :

« la rehausser dans sa condition matérielle en renforçant sa position dans la discussion du contrat de travail, en l'admettant au bénéfice de formation professionnelle et de mobilité améliorée, en lui garantissant une habitation convenable et en l'associant mieux à l'effort et aux fruits de la productivité, — la réhabiliter dans sa condition humaine, en associant le travailleur, sur un pied d'égalité avec le producteur et l'utilisateur aux responsabilités de la politique économique générale des charbonnages et de la sidérurgie, — libérer aussi l'ouvrier de son complexe d'infériorité à l'égard du capital en renforçant progressivement sa position dans l'économie et la société ».

56. Le présent rapport vise à montrer que la Communauté peut se mettre réellement au service de l'homme. Sa seule ambition consiste à trouver une méthode susceptible d'aider à atteindre les objectifs sociaux — relèvement du niveau de vie, amélioration dans le progrès des conditions de vie et de travail — posés par le Traité. Une définition de la modernisation, imprégnée d'humain et s'inspirant des conclusions des travaux les plus récents des grandes organisations internationales et de la doctrine, est la clé de voûte de cette recherche.

De même, il importe de bien savoir ce qu'il faut entendre par amélioration des conditions de vie et de travail comme aussi de distinguer dans celles-ci, d'une part les améliorations relevant de la compétence législative, c'est-à-dire des Gouvernements, d'autre part, celles qui relèvent des entreprises elles-mêmes.

57. On ne saurait donc s'étonner de ne pas trouver dans ces pages des développements sur des questions non seulement importantes mais aussi d'une grande actualité, telles que les effets à attendre de l'automatisation, les possibilités d'instituer un système de salaire annuel garanti, l'élaboration d'un statut européen du mineur, la durée du travail, la création de commissions paritaires, pour ne citer que quelques uns des points qui retiennent actuellement l'attention de votre Commission. L'adoption de la méthode que nous préconisons entraîne pour l'Assemblée Commune la nécessité de définir une large politique sociale.

58. C'est donc dans cet esprit que votre rapporteur vous propose d'étudier les problèmes posés par la pénurie de main-d'œuvre dans les mines de charbon de la Communauté. A ses yeux, en effet, ce ne sont pas des solutions partielles qui peuvent conduire aux solutions attendues par le monde du travail et qu'il incombe à notre civilisation occidentale de découvrir.

Encore une fois, c'est en abordant ces questions avec l'esprit nouveau qui inspira le Plan Schuman que l'Assemblée Commune, institution politique de la C.E.C.A., apportera sa contribution à la construction de la Communauté.

59. Si donc l'Assemblée Commune faisait sienne cette thèse, elle pourrait demander notamment à la Haute Autorité :

- (i) d'user de tous les droits que lui confère le Traité, notamment en ses articles 2, 3, 46, 55 et 68, pour promouvoir une politique sociale active dans les domaines suivants : relèvement du niveau de vie, plein emploi, taux des salaires, sécurité sociale, durée et sécurité du travail, création de commissions paritaires et conclusion de conventions collectives européennes ;
- (ii) d'insérer, dans la définition des objectifs généraux, un chapitre consacré aux aspects sociaux qui découlent de la modernisation, notamment l'amélioration des relations humaines, l'extension des services sociaux de l'entreprise, la participation des travailleurs à la productivité ;

- (iii) d'entreprendre toutes enquêtes utiles dans les industries relevant de sa juridiction pour dégager l'état le plus avancé à l'heure actuelle dans ces entreprises de ces éléments de conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, cela afin de faire en sorte que les maxima existant deviennent des normes minima à introduire dans la définition des objectifs généraux :
- (iv) d'organiser sur ces questions des conférences d'experts et de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, dans lesquelles seraient discutés :
  - a) les diverses alternatives élaborées en vue de l'amélioration des conditions sociales de toute nature rappelées dans le présent rapport,
  - b) le problème des relations humaines, des services sociaux et de la participation des travailleurs à la productivité dans les industries charbonnières et sidérurgiques de la Communauté, à la lumière de l'expérience acquise dans certains pays, tels les Etats-Unis et la Grande-Bretagne ;
- (v) d'attribuer des bourses d'études et de recherches sur ces problèmes, comme aussi de soutenir ou de promouvoir éventuellement un enseignement universitaire des « facteurs humains dans l'entreprise » ;
- (vi) de poursuivre ses efforts dans le domaine social notamment en matière de logements ouvriers, de réadaptation et de libre circulation de la main-d'œuvre ;
- (vii) de lui faire savoir dans quelle mesure elle a donné suite aux suggestions formulées dans la résolution adoptée par l'Assemblée le 13 mai 1955.

## ANNEXE I

### RÉSOLUTION relative aux questions sociales

« L'Assemblée Commune,

1. après avoir pris connaissance des rapports présentés au nom des commissions compétentes, et après avoir entendu les déclarations de la Haute Autorité sur son action en matière sociale ;
2. considérant que la solution des problèmes sociaux fait partie intégrante de la politique d'expansion économique qui doit conduire au relèvement du niveau de vie des populations de la Communauté et constituer la base d'une saine construction de l'Europe unie ;
3. constate que la solution de ces problèmes, dont l'acuité, l'urgence et l'importance vont croissant, se heurte de plus en plus à certaines dispositions du Traité, qui limitent l'action dans le domaine social au sein de la Communauté ;

*Dans le domaine des mouvements de la main-d'œuvre :*

4. consciente du fait que la réalisation de la libre migration et de la libre circulation des travailleurs contribuera grandement à hâter et à faciliter l'harmonisation progressive du niveau de vie et des conditions de travail et qu'une application plus large de l'article 69 assurera, dans le même temps, le développement de la continuité de l'emploi ;
5. estime que l'interprétation donnée par les Gouvernements à l'article 69 est trop restrictive ;
6. souligne la nécessité d'amender — en tenant compte des considérations du rapport établi par la Commission des affaires sociales (doc. 14) — les articles 11, 17, 18, 19, 20 et 21 de la décision prise récemment, en application de l'article 69 du Traité, par les représentants des Etats membres ;
7. invite ses membres à entreprendre toute action utile dans leurs parlements nationaux, pour que les mesures nécessaires à la mise en œuvre de la décision mentionnée ci-dessus soient prises sans délai ;

*Dans le domaine de la réadaptation :*

8. regrettant que les mesures prises en matière de réadaptation n'aient pas donné jusqu'à ce jour les résultats attendus ;
9. demande, dans le cadre du Traité, l'application la plus large et la plus diligente de toutes les dispositions relatives à la réadaptation, en particulier :

- a) invite la Haute Autorité à user de toutes les latitudes et de toutes les dérogations qu'autorisent les textes, dans l'application du paragraphe 23 de la Convention et de l'article 56 du Traité ;
  - b) recommande au Conseil de Ministres, quand il sera saisi de demandes de dérogation, au titre du paragraphe 23, alinéa 6 et de l'article 56, alinéa b), de faire à ces demandes l'accueil le plus compréhensif ;
  - c) insiste auprès des Gouvernements pour qu'ils saisissent la Haute Autorité, dans le plus bref délai, des cas d'application du paragraphe 23 et de l'article 56 qui se présentent dans leurs pays respectifs, et des études à entreprendre au titre de l'article 46 sur les possibilités de réemploi et pour que toute diligence soit faite dans la mise en œuvre de leur participation financière, prévue par le Traité, aux charges de la réadaptation ;
10. attire l'attention de la Haute Autorité sur les difficultés psychologiques inhérentes au transfert de travailleurs ;

*Dans le domaine de la formation professionnelle :*

- 11. félicite la Haute Autorité d'avoir constitué une précieuse documentation et l'invite à procéder, en se servant de tous les moyens que lui donne le Traité, à une enquête sur la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et sur l'absence de possibilités permettant une expansion dans les divers centres industriels de la Communauté ;
- 12. estime qu'il y a lieu d'intensifier les efforts en vue d'améliorer les programmes de formation professionnelle qui, notamment en ce qui concerne la sécurité du travail, ont une importance particulière pour les métiers de l'industrie charbonnière et sidérurgique ;
- 13. invite les Gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour permettre les échanges de matériel didactique entre les six pays, en supprimant les entraves douanières ;

*Dans le domaine du développement de l'emploi :*

- 14. estimant que la diminution du nombre des travailleurs occupés dans les industries de base ne peut être considérée comme un signe de progrès social que s'il s'accompagne de la création de nouvelles possibilités d'emploi ;
- 15. émet le vœu que la Haute Autorité presse les Gouvernements intéressés de mener une politique économique générale dans le sens de l'expansion ;
- 16. ayant pris acte de la lettre de M. Bech, annonçant que les ministres des Affaires étrangères des six pays ont fixé leur réunion au 1<sup>er</sup> juin, en lui donnant pour objet, outre la nomination d'un président et de vice-présidents de la Haute Autorité, l'examen du programme de l'action à poursuivre en vue du développement de l'intégration européenne ;
- 17. demande que les Gouvernements inscrivent dans ce programme des dispositions tant des principes énoncés ci-dessus que des considérations ci-après :
  - a) l'Assemblée demande que la création d'activités nouvelles susceptibles de donner à la main-d'œuvre rendue disponible un réemploi productif sur place ou un réemploi dans d'autres entreprises soit efficacement poursuivie et qu'à cette fin le prélèvement prévu par le Traité et tous fonds européens analogues puissent être utilisés directement pour faciliter cette création d'activités de réemploi ;
  - b) elle demande, en outre, que la solidarité de la Communauté dans la couverture des risques de chômage, actuellement limitée par le Traité aux conséquences de l'établissement du marché commun et du progrès technique, s'étende le plus rapidement possible

au chômage total ou partiel affectant tout ou partie des industries relevant de la Communauté par suite des fluctuations de la conjoncture, et aux moyens de donner aux fermetures éventuelles d'entreprises le caractère graduel nécessaire à la sauvegarde de la continuité de l'emploi ;

*Dans le domaine de la construction d'habitations ouvrières :*

18. considérant que pour atteindre les objectifs sociaux du Traité, il est notamment nécessaire de disposer d'habitations salubres et en nombre suffisant ;

19. constatant que, dans bien de cas, le réemploi de la main-d'œuvre, qui du fait de mesures de rationalisation se trouve en chômage, ne peut se réaliser que si des logements sont mis à sa disposition sur le nouveau lieu de travail ;

20. invite la Haute Autorité :

a) à mettre à la disposition de tous ceux qui s'occupent de la construction d'habitations, dans les meilleurs délais et de la manière la plus opportune, les résultats des constructions expérimentales, dès que ceux-ci seront connus ;

b) à mettre en œuvre, en temps utile, un autre projet élaboré dans le cadre de la recherche économique et technique, conformément à l'article 55 du Traité, afin de procéder à un examen plus minutieux de quelques problèmes particuliers ;

21. prie la Haute Autorité de réaliser dans les plus brefs délais son intention de substituer à la tranche du prêt américain, qui avait été prévue pour la construction d'habitations ouvrières, un montant équivalent provenant d'autres emprunts, pour l'affecter à la construction d'habitations ouvrières ;

22. invite la Haute Autorité à réduire par tous les moyens dont elle dispose en vertu du Traité, les obstacles provenant des risques de change qui s'opposent au financement de la construction d'habitations ouvrières lors de l'utilisation d'emprunts que la Haute Autorité contracte à cet effet ;

23. approuve les efforts déployés par sa Commission des affaires sociales,

a) en vue de rechercher avec la Haute Autorité dans quelles limites il est possible d'accorder, conformément à l'article 56 du Traité, une aide destinée à la construction d'habitations ouvrières dans le cadre du réemploi de la main-d'œuvre ;

b) afin d'examiner s'il existe des possibilités d'accorder des crédits à un taux d'intérêt réduit, en conformité des dispositions des articles 49 et 50 du Traité et des alinéas 1 et 2 de l'article 54 ;

24. invite la Commission des affaires sociales et la Commission des investissements, des questions financières et du développement de la production, à désigner, d'un commun accord, une sous-commission chargée d'étudier sous l'angle juridique et après avoir, le cas échéant, demandé l'avis d'experts, les problèmes cités au paragraphe ci-dessus ;

25. tout en souhaitant la mise en œuvre de nouveaux moyens de financement pour les investissements dans la Communauté, souligne la nécessité d'attribuer aux investissements, dans le domaine de la construction d'habitations ouvrières, la place qui leur revient parallèlement au programme d'investissements techniques ;

26. insiste pour que la Haute Autorité veille à ce que les programmes de construction de logements ouvriers, auxquels elle apporte son aide financière, constituent un véritable supplément aux programmes qu'il était normalement possible de réaliser avec les moyens disponibles dans les États membres mêmes ;

*Dans le domaine de l'amélioration et de l'harmonisation des conditions de vie et de travail :*

27. invite la Haute Autorité à persévérer dans l'œuvre qu'elle a entreprise pour rassembler la documentation nécessaire permettant aux organisations intéressées l'élaboration de conventions collectives types ;

28. demande à la Haute Autorité et aux Gouvernements des Etats membres de préparer, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les mesures concernant l'harmonisation progressive des réglementations en vigueur dans les différents pays, quant aux conditions de travail, notamment à la durée du travail, au calcul et à la rémunération des prestations supplémentaires, à la durée des congés et à leur rémunération ;

29. félicite la Haute Autorité de la manière dont elle a entrepris l'enquête sur les aspects des conditions de vie et de travail des ouvriers occupés loin de leur pays d'origine ;

30. et souhaite que dans un proche avenir, des contacts directs s'établissent entre sa Commission des affaires sociales et les représentants des travailleurs et des producteurs ;

31. demande à la Haute Autorité de réunir, par voie de prélèvements tous les fonds nécessaires à l'exécution intégrale de sa mission sociale ;

32. demande à la Haute Autorité de tenir l'Assemblée et les commissions compétentes continuellement au courant des résultats obtenus en matière sociale, de ses projets et de l'existence de fonds suffisants pour y faire face ;

33. souligne que les évaluations faites par la Haute Autorité, sous sa responsabilité, doivent être, à tous moments, ajustés et notamment dans le cas où la mission sociale de la Haute Autorité est élargie, conformément au vœu exprès de l'Assemblée.

— adoptée par l'Assemblée Commune au cours de la séance  
du 13 mai 1955 (*Journal Officiel de la Communauté du*  
10 juin 1955).

## ANNEXE II

### EXTRAITS

**du Rapport général présenté en septembre 1956 au 19<sup>ème</sup>  
Congrès National de la Fédération des Mineurs C.F.T.C.**

« (1) Un premier espoir, une impérieuse nécessité : il faut humaniser la mine !

La réalité ? C'est que la mine, ... par tout ce qui touche aux rapports humains, est restée l'entreprise où le travailleur, l'homme qui a conscience de sa personnalité et de sa dignité, continue de vivre sous la pesante impression qu'il lui est impossible de sortir de sa condition de prolétaire.

La réalité ? C'est que malgré tous nos efforts pour améliorer les conditions de vie de nos camarades, nous devons nous rendre compte de leur vanité si les conditions de travail ne sont pas améliorées, non seulement du point de vue de la technique mais aussi et surtout sous l'aspect fondamental de l'amélioration des rapports humains !

..... Nous n'avons certes pas l'intention de contester que dans les mines comme ailleurs le climat social soit influencé par les conditions de logement qui sont plus manifestes que partout ailleurs ; par les mouvements sociaux, etc.....

Mais, ce que nous ne craignons pas d'affirmer, c'est que le climat de la mine restera malsain, c'est que les causes de mécontentement subsisteront, c'est qu'il n'y aura rien de changé, même si le pouvoir d'achat était amélioré de 50 % ; même si le problème du logement était résolu, tant qu'au fond de la mine, dans son travail, le mineur ne sera pas assuré de la considération qui lui est due ; c'est là tout le problème du climat social dans les mines.

... Humaniser la mine, régulariser les rapports humains, pour que le mineur recouvre sa personnalité. Voilà déjà tout un programme d'action qui requiert par avance le concours de toutes nos équipes » (p. 18 et 19).

On peut lire plus loin : « Enfin l'effort de productivité doit être poursuivi, mais avec le souci constant et primordial d'alléger et de faciliter le travail du personnel.

Car s'il est vrai que le niveau de vie dépend de la productivité, le niveau de la productivité lui-même dépend également du climat et des conditions dans lesquelles travaillent les hommes.

Notre action toute entière vise à *améliorer la condition des hommes, parce que nous pensons que ce doit être le but de toute production et de toute activité économique.*

Or, même ceux qui ne voient dans la mine qu'une machine à produire du charbon doivent reconnaître que leurs objectifs de production ou de productivité sont compromis s'ils n'accordent pas une attention suffisante aux problèmes humains de la main-d'œuvre, s'ils n'arrivent pas à conserver un personnel stable, et à l'associer à l'œuvre commune d'une entreprise nationalisée » (p. 60) ...

..... « Mais contrairement à ce que pensent certains qui voudraient limiter l'action de la Haute Autorité au domaine économique, l'amélioration des conditions de vie des travailleurs étant alors présentée comme la conséquence d'une meilleure situation économique, la C.E.C.A. n'est pas qu'une construction économique et l'article 3 du Traité fait une obligation aux Institutions de la Communauté de « promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, permettant leur égalisation dans le progrès, dans chacune des industries dont elle a la charge » (p. 70).

« Récemment, nous adressions au président d'une de ces commissions (chargées par la Haute Autorité d'étudier les différents aspects des objectifs généraux) un document rappelant que pour restaurer la confiance des mineurs dans leur profession et pour conserver à la mine une main-d'œuvre stable, il serait nécessaire d'assurer aux travailleurs de sérieuses garanties d'emploi, de rémunérations et de conditions de travail, en régularisant au maximum l'activité des mines et en prenant d'autre part une série de mesures, telles que l'institution d'un salaire garanti, la réduction de la durée du travail, etc. . . . pour que, si les mesures économiques sont insuffisantes, des mesures sociales viennent les compléter. . . . . Ainsi peu à peu, nous avons réussi à faire sauter la séparation que beaucoup veulent toujours établir entre l'économique et le social . . . » (p. 73).

Le même congrès, à la suite de ses travaux publia un *Manifeste « pour l'humanisation de la mine »* dans lequel on peut lire notamment :

« Pour n'avoir pas prêté une attention suffisante, aux problèmes humains dans les entreprises minières, pour s'en être trop souvent tenues à des considérations étroitement économiques, les directions responsables des industries minières doivent constater aujourd'hui que les objectifs économiques eux-mêmes sont compromis. Dans plusieurs bassins miniers importants, il n'y a plus assez de mineurs pour réaliser la production prévue. » (*L'écho des mines* du 16 au 30 septembre 1956.)