

Relations industrielles Industrial Relations



Labour Law and Politics in the Weimar Republic, by O. Kahn-Freund, Oxford, Basil Blackwell, 1981, ISBN 0-631-12825-5.

Pierre Verge

Volume 37, Number 2, 1982

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029267ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029267ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Verge, P. (1982). Review of [*Labour Law and Politics in the Weimar Republic*, by O. Kahn-Freund, Oxford, Basil Blackwell, 1981, ISBN 0-631-12825-5.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(2), 454–455.
<https://doi.org/10.7202/029267ar>

RECENSIONS BOOK REVIEWS

Labour Law and Politics in the Weimar Republic, by O. Kahn-Freund, Oxford, Basil Blackwell, 1981, ISBN 0-631-12825-5.

L'ouvrage a pour objet l'évolution, ou, plus précisément, la graduelle politisation du droit du travail en Allemagne durant cette période allant de 1919 à 1933 et qui correspond à la République de Weimar. Elle est décrite et analysée dans trois articles originaires écrits en allemand par le regretté comparatiste, Sir Otto Kahn-Freund, mais ici traduits par Jon Clark, de l'Université de Southampton. Une importante introduction rédigée conjointement par ce dernier et Roy Lewis, de l'Industrial Relations Research Unit de l'Université de Warwick, précède ces trois textes, que complètent, dans une troisième partie, un **postscriptum** de Kahn-Freund datant de 1979 ainsi qu'un certain nombre d'annexes, dont une nomenclature annotée des grandes lois du travail adoptées en Allemagne jusqu'au terme de la période en cause et un glossaire des principaux institutions ou concepts contenus dans celles-ci.

La période de Weimar s'ouvre sur l'adoption de grandes mesures marquant la réception de l'action collective des salariés par l'État. Citons en particulier: la reconnaissance de l'effet minimal obligatoire des conventions collectives et l'adoption de la formule de leur extension juridique à des ensembles régionaux ou nationaux (1918); la loi de 1920 sur les comités d'usines, organes à la fois de représentation des intérêts communs des salariés, mais aussi de collaboration aux objectifs de l'entreprise; l'adoption d'un décret pourvoyant à l'arbitrage ultime de con-

flits de négociation (1923)... Incluons également la mise sur pied ultérieure d'un système intégré de tribunaux du travail à la demande des syndicats en 1927, bien que ses origines remontent à la fin du siècle précédent.

Ces différentes mesures, ainsi que d'autres plus spécifiques ou complémentaires que l'on décrit également, pouvaient sembler converger vers l'écllosion d'un véritable ordre social collectiviste, c'est-à-dire, basé sur le libre jeu des forces qui s'affrontent dans le conflit collectif. Le résultat, on le sait, est aux antipodes. L'État devient fascisant; il s'approprie graduellement et de diverses façons, parfois subtilement, l'action collective des travailleurs et employés, la domestique, se l'incorpore. La convention collective étendue a des effets démobilisateurs chez les syndiqués; l'arbitrage des conflits de négociation en viendra à imposer des réductions de salaire dans un contexte économique périliclitant; l'entreprise devient une valeur en soi: en elle, les travailleurs doivent concourir aux fins économiques de l'État. Dans ce contexte, si l'on se montre de plus en plus paternel vis-à-vis de certaines catégories défavorisées de travailleurs, en revanche, les tribunaux du travail n'hésiteront pas à conclure, par exemple, à l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires «dans l'intérêt de l'entreprise», ou encore, à faire prédominer dans leurs jugements des considérations reliées à la «paix sociale» s'agissant de conclure à l'illégalité de grèves. De toute façon, celles-ci deviennent inefficaces dans une période de sous-emploi... Le syndicat se voit interdire d'y recourir pour modifier le contenu de la convention collective fictive imposée par arbitra-

ge; il doit même, sous peine de poursuites en dommages encourager activement ses membres à la respecter...

Cette transformation, en fait, graduelle mais globale, du droit du travail, son passage d'une orientation collectiviste, qui laisse place au rôle dynamique des conflits collectifs, à une fonction d'instrument d'assujettissement de l'action collective aux objectifs de l'État, résulte de l'influence combinée de différentes mutations sociales, économiques et politiques. L'introduction (ou partie première) du présent volume permet au lecteur d'évaluer ces facteurs à l'aide des riches données qu'elle contient. Ces données se rapportent à des sujets tels l'évolution du chômage, la progression des effectifs syndicaux, la fréquence du recours à la grève. On y expose aussi les principaux événements qui surviennent dans le cheminement malheureux de la République de Weimar.

Chacun des trois articles du professeur Kahn-Freund jettent eux-mêmes la lumière pénétrante de son analyse sur la transformation concomitante du système juridique. Le premier de ces textes, mais aussi le plus récent, ne date pas de cette période où l'auteur était encore activement engagé dans la magistrature du travail dans son pays d'origine, contrairement aux deux autres qui le suivent dans l'ordre de présentation du volume. Il s'agit d'un essai biographique sur le professeur Hugo Sinzheimer, qui vécut de 1875 à 1945 et en qui l'on peut voir l'un des grands fondateurs, à la fois d'un point de vue législatif et doctrinal, du droit du travail allemand. Notons en particulier de la part de celui qui allait accentuer, durant son exil hollandais débutant en 1933, sa réflexion sociologique sur le droit, des vues sur la fiction libérale du contrat individuel de travail (p. 102). Les deux articles suivants de Kahn-Freund datent respectivement de 1931 et 1932. Dans "The Social Ideal of the Reich Labour Court", ce dernier s'insurge, courageusement dans les circonstances, contre la subtile — mais gratuite, d'un point de vue juridique — importation de concepts et attitudes fascinantes dans la jurisprudence du

travail, et plaide — quelles que soient en définition les valeurs politiques retenues — en faveur de la nécessité de procédés transparents et de l'indépendance judiciaire. La conclusion (p. 155) vaut d'être reproduite intégralement:

"There are many roads which lead to dictatorship. However, the most likely road to fascism in our social conditions is not through force, but through the veneration of peace and order, of discipline and welfare provision, and above all through the ideological integration of the organisations of struggle into a hierarchically — ordered national community."

Enfin, "The Changing Function of Labour Law", initialement publié dans *Archiv für Socialwissenschaft und Sozialpolitik*, est la synthèse brillante de cette transformation graduelle du droit du travail — non tant les textes, mais surtout leur interprétation judiciaire et leur mise en oeuvre administrative — durant la République de Weimar et dont quelques traits seulement ont été évoqués dans les lignes ci-avant.

Cet ensemble documentaire et analytique que constitue **Labour Law and Politics in the Weimar Republic** est manifestement d'un grand apport scientifique. Par ailleurs, les trois textes du professeur Kahn-Freund n'auraient-ils pas aussi, plus généralement, une troublante portée prémonitrice?

Pierre VERGE

Université Laval

The Challenge to Management Control, by John Storey, Brookfield, Vermont, Renouf U.S.A., 1981, 192 pp., ISBN 0-09-145941-9.

Ce volume traite de la portée des limites imposées aux droits de la direction par les travailleurs et leurs syndicats dans l'industrie britannique. Il s'inscrit dans la foulée d'une thèse de doctorat présentée par l'auteur à l'University of Lancaster en 1974. Le sujet