RÉPÉTITIONS ÉCRITES
Pour la Préparation de tous les
EXAMENS DE DROIT

1932-1933

94

RÉPÉTITIONS ÉCRITES

DE

Législation Industrielle

rédigées d'après le Cours et sous le contrôle

de

M. NIBOYET

Professeur à la Faculté de Droit de Paris

Troisième Année

FACULTÉ DE DROIT
DE
PARIS
BIBLIOTHÈQUE

"LES COURS DE DROIT"
RÉPÉTITIONS ÉCRITES & ORALES
RÉSUMÉS : — PRÉPARATION A L'EXAMEN ÉCRIT

3, Place de la Sorbonne (au premier)
— PARIS —

94,1
D. L
08321 - 3-8-33
9
BIBLIOTHEQUE CUJAS
D 060 320006 3
Source : BIU Cujas

Source : BIU Cujas

L E G I S L A T I O N I N D U S T R I E L L E

(3ème ANNEE)

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS BIBLIOTHÈQUE

Nos entretiens vont porter sur la Législation Industrielle. Je voudrais vous indiquer en commençant, quel est exactement le caractère de ce cours de Législation Industrielle de 3ème Année, afin que vous vous rendiez compte des différences qui peuvent exister entre ce cours et celui qui figure au programme du Doctorat.

Caractère du cours de Législation Industrielle fait à la Licence.

Le cours de Législation Industrielle de 3ème Année est un cours qui doit être fait en surface, de façon à vous initier au plus grand nombre de questions de cette matière.

Caractère du cours de Législation Industrielle fait au Doctorat.

Le cours de Doctorat, au contraire, porte sur une matière déterminée chaque année et par conséquent qui varie. C'était l'année dernière : l'Organisation Internationale du Travail; c'est cette année : le Contrat de Travail, et la matière déterminée doit être étudiée d'une manière tout particulièrement profonde.

Différences entre le cours de licence et celui de doctorat.

Voilà donc une première différence en licence, un cours très général sur les matières de la Législation Industrielle, en doctorat, une étude plus limitée.

Deuxième différence : le cours de doctorat est un cours économique, il figure dans le diplôme d'Etudes supérieures des Sciences économiques, le cours de 3ème année doit être un cours juridique, c'est pour cela d'ailleurs qu'il est confié à Paris à un juriste, et non à un économiste. Notre but sera l'étude des questions de législation industrielle sous le plan juridique, dans le cours de doctorat l'enseignement est fait à un point de vue purement économique. Cette deuxième différence est plus importante que la première.

Buts du cours de licence:

Ceci dit et pour en terminer avec les généralités, le but du cours de législation industrielle de

Source : BIU Cujas

licence pourrait être envisagé de deux façons différentes : sous la forme d'une encyclopédie - et il serait facile de faire de l'érudition dans une matière où les textes sont extrêmement nombreux - ou bien, au contraire, dans une fin de culture générale. C'est celle-ci qui me paraît préférable, voici pourquoi : ceux d'entre vous qui auront à s'occuper de législation industrielle sont sans doute très peu nombreux, peut-être même n'y en a-t-il pas, mais tous vous aurez plus tard à vous occuper au cours de votre existence, de problèmes se rattachant aux grandes questions sociales. Or, parmi les cases de votre cerveau que l'on meuble durant les trois années de licence, il en est une qui est très importante - je ne dis pas qu'elle soit plus importante que les autres - c'est celle que l'on meuble d'une vue d'ensemble sur les questions de législation industrielle. Celles-ci, vous le verrez, touchent de très près à la vie politique du pays ainsi qu'à sa vie économique; d'autre part on ne peut pas être cultivé en droit si on ignore les grands problèmes qui sont soulevés ici.

I°) Culture générale.

Un second but de cet enseignement est de nous montrer un conflit tout particulièrement grave entre les besoins de la vie, et les imperfections de la technique juridique. Ce manque d'harmonie, vous l'avez déjà rencontré ailleurs, mais ici il est peut-être plus frappant, parce que précisément les besoins de la législation industrielle se sont développés si vite, depuis un siècle, que la technique juridique n'a pas réussi à suivre le mouvement. Toute la législation industrielle repose sur un ajustement entre ce qu'il faudrait faire et ce que l'on peut faire.

2°) Montrer la nécessité de perfectionner la technique juridique.

Source : BIU Cujas

INTRODUCTION

Je traiterai dans cette introduction des matières suivantes, que je diviserai en cinq sections :

Première section : Quel est l'objet et quel est l'intérêt de la législation industrielle ?

Deuxième section : Quelle est la nature juridique ?

Troisième section : Quelles en sont les sources ?

Quatrième section : Quelle en est l'évolution ?

Cinquième section : Quels en sont les rouages ?

Bibliographie.

Avant de commencer voici, pour n'y plus revenir, quelques indications d'ordre bibliographique.

a) Il est désirable de posséder le texte du Code de Travail; beaucoup de discussions reposeront précisément sur des textes, et j'ai constaté l'année dernière combien peu étaient ceux qui avaient ouvert une seule fois dans leur vie, un Code du Travail. Le seul exemplaire pratique qui existe à ma connaissance, est le petit Code de Dalloz; il est en deux volumes, mais le premier suffit car il contient le Code du Travail et se vend séparément; le second volume comprend des quantités de textes autres que le Code.

b) Je signale comme ouvrage, dans la collection Dalloz, le Précis de MM. Capitant et Cuche, dont la 3ème édition vient de paraître (novembre 1932), et qui est donc tout à fait à jour. Je vous indique néanmoins que je ne traiterai pas tout à fait les mêmes matières que celles qui sont dans cet excellent Précis; en effet, en législation industrielle, à la différence de certaines autres matières, il n'y a pas de programme officiel. Le professeur fixe lui-même les matières qu'il enseignera et qu'il fera entrer dans le programme de la fin de l'année. Il y a des questions que je n'aborderai pas, d'autres sur lesquelles j'insisterai davantage.

c) Pour ceux qui désirent une documentation plus complète, il y a le "Traité Elémentaire de Législation Industrielle" de M. Pic, qui s'appelle "élémentaire" mais qui a 1100 pages, et dont la 6ème édition a paru en 1931. C'est un ouvrage important mais de caractère surtout économique, tandis que le Précis de MM. Capitant et Cuche est tout à fait orienté dans le sens juridique.

Source : BIU Cujas

Section I - Quel est l'objet et quel est l'intérêt de la législation industrielle?

La propriété industrielle ne fait pas partie de la législation industrielle. Définition.

Il y a d'abord, et il est très important de ne pas s'y tromper, ce qui ne fait pas partie de la législation industrielle. Malgré la ressemblance des termes, il faut en éliminer la propriété industrielle.

Qu'est-ce que l'on appelle la propriété industrielle ? C'est la branche du droit qui s'occupe des éléments patrimoniaux se rattachant aux droits des inventeurs sur leurs inventions, des industriels et des commerçants sur leurs marques de fabrique, sur leurs dessins et modèles, ou sur leur nom commercial. Un brevet d'invention, une marque de fabrique, un dessin ou un modèle, un nom commercial, ce sont là des éléments qui valent parfois des sommes considérables de nos jours. On estimait, il y a près d'une trentaine d'années, au moment de l'application de la loi de séparation, à de nombreux millions-or, la marque des Chartreux.

La propriété industrielle se rattache au droit commercial.

Cela constitue donc une forme de patrimoine que l'on a appelé la propriété industrielle. Elle est l'objet d'une réglementation et d'une discipline spéciales. C'est au cours de droit commercial complémentaire que ces matières sont fréquemment traitées. Cela n'a de commun avec la législation industrielle que le mot "industrielle".

Objet de la Législation Industrielle.

La législation industrielle a, au contraire, pour objet tout ce qui se rattache à la réglementation de la condition des employeurs et des travailleurs.

Définition.

On peut alors donner de la législation industrielle la définition suivante : la branche du droit qui réglemente la condition des employeurs et des travailleurs, dans l'une des trois directions suivantes :

Directions suivant lesquelles intervient cette réglementation.

a) soit dans les rapports des travailleurs et des employeurs entre eux.

(Ex : tout ce qui se rattache aux contrats que passent les employeurs et les travailleurs).

b) soit dans les rapports des employeurs entre eux ou dans les rapports des travailleurs entre eux. C'est un des plus gros points de la législation industrielle actuelle.

(Ex : les syndicats patronaux, les syndicats ouvriers).

c) soit dans les rapports des uns ou des autres, c'est-à-dire soit des employeurs, soit des travailleurs.

La législation industrielle est marquée de l'intervention de la puissance publique, d'où des rapports constants de celui qui emploie des travailleurs et de celui qui travaille, avec la puissance publique

Source : BIU Cujas

qui intervient dans l'exécution de ce travail.

Autre définition.

La législation est donc la branche du droit qui s'occupe de la condition des travailleurs et des employeurs, soit dans leurs rapports respectifs, soit dans les rapports des travailleurs entre eux et des employeurs entre eux, soit dans les rapports de ceux-ci avec la puissance publique.

Matières constituant l'objet de la législation industrielle.

Quelles sont les principales matières qui meublent la législation industrielle et qui en constituent l'objet ?

Ce sont : les libertés,
les actes juridiques,
les risques.

Ce sont là les trois aspects d'intervention mis en oeuvre de la législation industrielle.

Les libertés

Les libertés. Dans la législation industrielle nous allons rencontrer en perpétuel contact et en perpétuel combat, les libertés individuelles et les libertés collectives, libertés qui coexistent mais qui pendant longtemps se sont détruites l'une l'autre, quand l'une existait, l'autre n'existait plus ou n'existait pas.

a) individuelles,

a) Les libertés individuelles : c'est le droit pour chacun de travailler comme il veut ou de faire travailler comme il veut, pendant le temps qu'il veut, dans les lieux qu'il choisit. Bref, c'est la liberté pour chaque individu en particulier, qu'il soit employeur ou qu'il soit travailleur, d'agir à sa guise.

b) collectives

b) Les libertés collectives : c'est la faculté de ne plus agir isolément mais d'agir collectivement, de réunir ses efforts, de les associer, pour profiter de la force qui résultera de cette union.

Un des principaux exemples de libertés collectives qu'il a fallu si longtemps pour conquérir, pour arracher, qui n'existe que depuis 1884, c'est le droit syndical, le droit d'association, et le droit d'association appliqué aux travailleurs; puis en second lieu, le droit de coalition, c'est-à-dire le droit de faire grève, qui n'existe que depuis 1864.

Les actes juridiques.

Les actes juridiques. On ne peut pas faire un pas dans la vie juridique, non seulement sans savoir ce qu'est un acte juridique, mais sans faire un acte juridique, ce qui est beaucoup plus important.

Qu'est-ce qu'un acte juridique ? C'est le procédé technique par lequel les individus se lient entre eux.

Le droit est fait pour les individus qui sont les sujets du droit, en vue d'acquérir des droits sur des biens qui sont l'objet de ces droits; encore faut-il réunir les uns et les autres, et cela ne peut se

Source : BIU Cujas

faire que par le procédé de l'acte juridique, le procédé technique par lequel les individus, comme dans un combat d'escrime, prennent le fer, et se lient entre eux.

Les actes juridiques en matière de législation industrielle sont un des points particulièrement importants. En effet, comment un travailleur et un employeur peuvent-ils entrer en rapports juridiques ? Il faut qu'ils fassent un contrat.

Les contrats :
a) le contrat de travail,
b) le contrat d'apprentissage,
c) le contrat d'entreprise à domicile.

Les contrats :

a) le contrat de travail : c'est le nom que l'on donne au contrat qui unit l'employeur et son travailleur, contrat que l'on a appelé le louage d'ouvrage.

b) le contrat d'apprentissage : c'est celui que l'on établit en faveur de ceux qui apprennent leur métier.

c) le contrat d'entreprise à domicile. Enfin, il y a une forme particulière de travail - le travail à domicile - qui donne lieu à un type particulier de contrat : le contrat d'entreprise à domicile.

Ce sont là nos trois grands contrats, et la réunion de ceux-ci constitue les actes juridiques qui doivent intervenir pour lier juridiquement les individus, c'est-à-dire pour créer entre eux des obligations, puisque tout se ramène dans notre droit à des obligations les-uns vis-à-vis des autres.

Les risques.

Les risques. Les risques ont vu le jour précisément dans la matière du travail, parce que c'est là qu'ils se sont manifestés le plus.

Leurs causes.

C'est le développement de l'industrie moderne qui a multiplié les cas, (et peut-être en en augmentant l'importance et les conséquences), l'accident du travail notamment, qui est une conséquence du risque attaché au travail. Il est fatal qu'un homme auprès d'une machine dans un atelier commette un certain nombre de négligences et d'imprudences, il est fatal qu'il y ait des accidents, d'où l'idée d'un risque qui est attaché au travail et qui a donné lieu petit à petit à une branche sans cesse grandissante de la législation industrielle : la réglementation des accidents du travail.

Leurs conséquences.

Ici vient encore se placer cette branche toute récente qui entre à peine en action : la matière des assurances sociales contre la maladie et la vieillesse.

Voilà les trois grands compartiments actuels de la législation industrielle :

l'étude des libertés individuelles et collectives,

l'étude des actes juridiques,

l'étude des risques.

Source : BIU Cujas

QUESTION DE TERMINOLOGIE.

Terminologie.

Ceci m'amène à m'arrêter un instant sur la question de terminologie. L'expression de "législation industrielle", est-elle exacte ? Certainement pas, voici pourquoi. Si elle était exacte, ce serait la législation de l'industrie, or à côté de l'industrie, il y a le commerce dont nous nous occuperons tout autant que de l'industrie. Il faudrait donc dire : "législation industrielle et commerciale". On a proposé même en France, mais surtout dans les pays étrangers, l'expression : "Droit ouvrier" qui n'est pas meilleure, car il n'y est pas question de l'employé, et, qu'en droit, l'ouvrier et l'employé sont distincts l'un de l'autre. Alors, que faire ? Il faut conserver l'expression consacrée depuis longtemps mais savoir qu'elle ne doit pas être prise au pied de la lettre. La législation industrielle englobe patrons, ouvriers, employés, et même dans une certaine mesure l'agriculture, en un mot : quiconque travaille pour autrui ou quiconque emploie un travailleur. Le qualificatif est donc mauvais, incomplet, comme il n'est pas facile d'en substituer un meilleur. Dès lors il suffit de savoir ce que ce qualificatif recouvre.

Intérêt de la législation industrielle.

Intérêt de la législation industrielle.

Quel est maintenant l'intérêt de la législation industrielle ? C'est, on peut bien le dire, de constituer en quelque sorte un des bastions avancés de la vie moderne. Cet intérêt se manifeste sur le triple terrain : économique et social, politique, et juridique.

Intérêt économique et social.

L'intérêt économique et social, c'est toute la transformation qui s'est faite petit à petit dans les conditions du travail, pour améliorer le sort des travailleurs, quant aux travaux permis, quant aux locaux dans lesquels ils travaillent, quant aux heures durant lesquelles ce travail s'effectue; tout cela dans un but de défense et de préservation de la race. Voilà un intérêt social.

Problèmes soulevés.

Comme intérêt économique, nous avons encore un des aspects - car il y en a bien d'autres - de la lutte du capital et du travail. Malheureusement l'intérêt de l'un est trop souvent contraire à celui de l'autre. Nous verrons à propos des grèves et des syndicats, l'intérêt économique provenant précisément de cette espèce de rupture d'équilibre entre le capital et le travail.

Lutte du capital et du travail.

Intérêt économique, encore, en ce que là plus qu'ailleurs peut-être, toute réforme sera suivie par des conséquences économiques, immédiates et brutales.

Diminution de la journée

Ainsi, la diminution de la journée de travail qui a été - nous le verrons plus tard - de 18 à 20

Source : BIU Cujas

de travail.

heures et qui est descendue par paliers à 8 heures, une conséquence immédiate sur le prix de revient des choses fabriquées. Si les patrons paient autant pour une heure qu'ils payaient autrefois pour IO ou pour I2, ou même pour I5 heures, le coût de la fabricatio augmente nécessairement. Ce qui revient à dire, que les réformes de législation industrielle, ont une répercussion instantanée sur le développement du commerce et de l'industrie, et ici intervient la question de la concurrence qui a toujours pesé si lourdement sur la législation industrielle, car c'est un domain où la concurrence n'est pas limitée à un pays, n'est pas seulement nationale, mais internationale.

On aura beau chercher à unifier le coût de la fabrication dans un même pays, on ne peut pas empêcher les pays étrangers de fabriquer à des conditions meilleur marché et par conséquent de faire une concurrence contre laquelle on essaiera sans doute de lutter plus ou moins par des barrières douanières, mais cel reste un très gros problème.

Parmi ces problèmes d'intérêt économique, je voudrais encore vous en signaler un ou deux, entre autres celui tout d'actualité, qui correspond à la loi

Utilisation de la main-d'oeuvre étrangère.

de I932, de l'utilisation de la main-d'oeuvre étrangère. Selon que l'on utilisera la main-d'oeuvre étrangère ou non, la main-d'oeuvre nationale pourra voir le chômage s'accroître ou non, d'où la nécessité d'intervenir dans l'utilisation de la main-d'oeuvre étrangère. Aura-t-on le droit de l'utiliser, et si on l'utilise à quelles conditions pourra-t-on le faire, à cause des conséquences économiques qui se présenteront immédiatement ?

Assurances sociales.

Est-il nécessaire de rappeler la récente matièr des assurances sociales, de leurs conséquences en grevant toutes les entreprises d'une augmentation de charges ? Je ne porte pas un jugement sur les assurances sociales, je constate simplement que toutes les réformes de législation industrielle se traduisent instantanément par des conséquences économiques.

Intérêt politique.

L'intérêt politique, c'est que tout le développement historique de la législation industrielle nous met en présence d'une des phases, et non des moindres des luttes politiques en France au cours du XIXème siècle. C'est par les luttes politiques, c'est grâce à elles, que la législation industrielle a réussi à se développer. C'est là une constatation qu'il faut faire encore parce qu'elle est grave de conséquences que nous ne cesserons de rencontrer.

Influence de la politique sur le

La législation industrielle a été dès le début influencée par des facteurs d'ordre politique, elle est devenue l'enjeu de certains partis politiques.

Source : BIU Cujas

Développement de la législation industrielle.

Du jour où la politique s'en mêle il intervient un compartimentage qui a peut-être ses avantages, mais qui a aussi ses inconvénients indéniables. Non seulement les réformes de législation industrielle ont été les résultats de luttes politiques, mais à leur tour elles ont été exploitées trop souvent, comme par un choc en retour, au profit des luttes politiques.

Ex. C'est ainsi que je vous indiquerai une institution qui s'est trouvée faussée depuis longtemps, l'institution de la grève (I864) qui est une arme à caractère économique pour permettre aux travailleurs d'améliorer leur sort. Combien nombreuses ont été et

Les grèves.

peut-être combien nombreuses seront encore les grèves qui ne poursuivent aucun but économique, ni une amélioration du sort des travailleurs, mais qui sont des grèves purement politiques ! Elles ont été fréquentes parce que ce droit a été utilisé à des fins politiques, à cause de ce lien qui a sans cesse existé dans notre matière entre les luttes politiques et les réformes.

Ce lien dont on n'arrivera pas à se débarrasser est un grand malheur au point de vue du développement de la législation industrielle. Il est d'autant plus à déplorer que dans certains pays étrangers il n'a pas existé au même titre, et quelquefois même n'a pas existé du tout.

Il faut notamment que l'on sache que si nous venons d'être gratifiés de l'institution des assurances

Les assurances sociales.

sociales en I928, d'autres pays à forme plus dictatoriale, à dictature même parfois militaire, ont depuis longtemps cette institution. Ainsi les assurances sociales ont fonctionné en Allemagne bien avant la guerre et d'une manière infiniment plus satisfaisante je crois qu'elles ne fonctionnent chez nous; elles n'étaient pas liées à un triomphe de la démocratie puisqu'elles ont été institués par l'empire lui-même. Cela montre une fois de plus l'inconvénient qu'il y a eu de lier les questions de législation industrielle aux programmes des partis; étant devenus l'enjeu de certains partis, il a fallu attendre que ceux-ci aient le pouvoir pour récolter le fruit de leur victoire.

Intérêt juridique.

L'intérêt juridique a été dans la nécessité de

En quoi il consiste.-

formuler dans des règles les solutions qu'appelaient les besoins nouveaux de l'industrie et du commerce. En d'autres termes, les besoins économiques et sociaux et les appels de la politique, ne pouvaient entrer dans la phase de la réalisation pratique que si on les coulaient en quelque sorte, dans les textes, - d'où l'intérêt juridique.

Comment réglementer ces questions toutes

Source : BIU Cujas

nouvelles, qui étaient jusqu'alors restées en dehors des préoccupations du législateur ? Je vous ai dit en débutant que le but de cet enseignement serait de vous montrer ce combat entre les besoins de la vie et les insuffisances de la technique juridique; l'intérêt juridique sera de voir comment chaque question a pu tant bien que mal trouver sa solution.

Il a fallu, d'une part, greffer les solutions sur le tronc commun de notre droit, mais d'autre part il a fallu innover, établir par conséquent une sorte d'harmonie entre les règles juridiques qui constituent le fond de notre législation et le fonctionnement de règles toutes nouvelles.

Le meilleur exemple est dans la matière des accidents du travail.

Idées dominant la législation industrielle : I°) idée de liberté; 2°) idée de protection.

Deux grandes idées dominent la législation industrielle, qui doivent précisément être mises en harmonie tant bien que mal :

I°) l'idée de liberté,

2°) l'idée de protection.

Au fond, elles sont à la base de toute branche de droit. Toute réglementation juridique n'est qu'une diminution de la liberté par la règle du droit, qui intervient dans l'intérêt général.

Notre propre système nerveux nous donne un exemple dans l'action du nerf pneumogastrique qui a pour but de maîtriser le grand sympathique. La lutte de la liberté et de la protection est comparable à la lutte de notre grand sympathique et de notre pneumogastrique, et dans un corps bien organisé le dernier mot doit rester évidemment à celui-ci.

L'idée de liberté se manifeste sous la double forme : individuelle et collective. Ces deux formes de liberté, il faut les associer entre elles, il faut les harmoniser. Elles sont, en quelque sorte, inversement parallèles, on peut les comparer aux deux poids d'une horloge, quand l'une descend, l'autre monte.

Liberté individuelle et liberté collective.

Plus la liberté individuelle se développe en législation industrielle, moins il y a de place pour la liberté collective. C'est ce que l'histoire nous montrera. Nous verrons que dans l'évolution de la législation industrielle, à l'époque où la liberté individuelle était la plus complète, la liberté collective était à peu près inexistante; inversement lorsqu'à une époque de l'histoire la liberté collective s'est développée, la liberté individuelle déclina. Elles se sont toujours développées au détriment l'une de l'autre.

Que faire au point de vue juridique ? Faut-il les laisser se détruire mutuellement ? Est-ce qu'après tout une harmonie naturelle ne s'établira pas

Source : BIU Cujas

petit à petit entre elles ? L'une tempérant, corrigeant l'autre ? Bien souvent il est vrai, cette correction se fera toute seule, mais pas toujours, et notamment l'histoire nous montrera que trop souvent l'une a complètement absorbé l'autre. Avant la Révolution française, c'est la liberté collective qui a complètement absorbé la liberté individuelle; actuellement c'est le contraire; d'où, la nécessité d'une intervention, d'une protection du législateur.

écessité de 'intervention u législateur.

Comment procédera le législateur pour rétablir l'équilibre entre ces libertés ? Il jouera de l'une ou de l'autre, parfois il développera la liberté individuelle pour comprimer la liberté collective, parfois au contraire il développera la liberté collective dans le but de comprimer la liberté individuelle. Il jouera de l'une ou de l'autre pour établir entre elles un équilibre qui ne s'établirait pas de lui-même.

En I79I, une loi célèbre, la loi Le Chapelier, a assis la liberté individuelle qui à cette époque passait pour nécessaire, en supprimant complètement la liberté collective.

Par contre, à l'époque moderne, diverses lois ont développé la liberté collective, non pas pour supprimer la liberté individuelle mais pour chercher à mieux réaliser l'équilibre :

I864, droit de grève,

I884, droit de se syndiquer.

Il n'est pas toujours possible de rétablir l'équilibre de ces libertés en faisant jouer l'une ou l'autre, il faut parfois agir contre l'une et contre l'autre.

églementation es conditions u travail.

C'est ici que l'intervention législative se manifeste alors par ce que l'on appelle : la réglementation des conditions du travail. C'est de là qu'est sortie toute la police actuelle de l'industrie, qui concerne la durée du travail, les lieux où l'on travaille, les jours où l'on peut travailler, etc... Tout cela n'est ni pour, ni contre la liberté individuelle ou la liberté collective, c'est en dehors; il fallait une intervention qui réglementerait le travail en faisant abstraction de ces deux libertés. A cet égard, je vous rappelle une parole de Lacordaire, qu'on cite bien souvent en cette matière : "Entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime, et c'est la loi qui affranchit".

Plus nous avancerons en législation industrielle, plus nous verrons l'exactitude de cette parole; jamais les travailleurs n'ont été plus incontestablement malheureux que lorsqu'ils ont été complètement libres, et c'est au fur et à mesure que leur liberté indivi-

Source : BIU Cujas

duelle a diminué, qu'ils ont commencé à connaître l'état de bien-être actuel. Toute la politique de la législation industrielle n'est qu'une incessante intervention à l'encontre de la liberté des uns et des autres, ou des uns, ou des autres.

Ex. : C'est la loi ici, qui affranchit le travailleur en lui accordant suffisamment de temps pour se reposer, en interdisant certains travaux dangereux pour sa santé, etc...

Section II - Nature juridique de la législation industrielle.

Nature juridique de la législation industrielle.

Le problème de la nature juridique de la législation industrielle est un problème de topographie juridique; il s'agit en somme de rechercher dans l'ensemble des sciences juridiques, où elle se situe. Où la pointer ? Il faudrait la situer presque partout car la législation industrielle n'est pas une branche du droit autonome comme l'est le droit civil, ou le droit public, ou le droit pénal. C'est une branche du droit qui touche soit successivement, soit simultanément, à toutes les autres branches du droit.

La législation industrielle touche au droit civil

Comme le fait un pianiste en face de son clavier elle a frappé sur les diverses touches qui s'offraient à elle, touches des diverses branches juridiques; c'est ainsi que la législation industrielle touche en premier lieu incontestablement et dans une très large mesure au droit civil. Tous les contrats qui doivent intervenir entre les travailleurs et les employeurs, touchent au droit civil parce qu'ils mettent en jeu la théorie générale des contrats, plus ou moins modifiée sans doute, mais enfin la base reste la théorie générale des contrats. En particulier en ce qui concerne les contrats individuels de travail, l'art. I9 du livre Ier du Code de Travail, nous dit que le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Donc, pour tout ce qui concerne les contrats passés entre travailleurs et employeurs, notre point de départ, est le droit civil, dans la partie relative aux contrats.

au droit public,

La législation industrielle touche aussi et de plus en plus au droit public. Tout ce qui concerne les libertés publiques - liberté de se réunir, de se syndiquer, liberté de se coaliser, liberté de travailler à ce que l'on veut, comme on veut - et qui fait l'objet d'une des principales préoccupations de la législation industrielle, c'est du droit public, c'est essentiellement, c'est même exclusivement du droit public.

Source : BIU Cujas

Et notamment, la police de l'industrie : elle se rattache au droit administratif, c'est une branche, c'est une partie du droit administratif. L'on constate précisément que plus nous allons, plus le droit administratif vide le droit civil de son contenu, en matière de législation industrielle. Il y a comme un phénomène d'endosmose qui se produit vers le droit public, c'est le sens de l'orientation.

au droit pénal

La législation industrielle touche encore au droit pénal. Si on ne comptait que sur la bonne foi des intéressés pour respecter la législation industrielle, elle serait évidemment lettre morte. La législation industrielle ne se conçoit qu'avec un gendarme, et avec un juge qui sanctionne ce que le gendarme a constaté.

Toutes les infractions donnent lieu à des amendes, quelquefois même à de la prison, mais enfin régulièrement à des amendes, à des amendes pénales.

En I930 - dernière année dont les chiffres sont connus - il a été dressé 38.000 procès-verbaux en France, pour violation des règles de la législation industrielle, et sur le nombre 27.000, c'est-à-dire la grande majorité, se référaient à la durée de la journée de travail. Ces procès ont donné lieu à des poursuites devant les juges de simple police; elles peuvent devenir onéreuses pour certains patrons quand elles se multiplient par le nombre des ouvriers.

au droit international privé.

Pour terminer, la législation industrielle touche enfin à une branche du droit avec laquelle vous serez contraint de faire connaissance dans le second semestre : au droit international privé.

En effet, toutes les fois qu'il s'agit d'employer un ouvrier étranger, ou si une maison française doit envoyer un ouvrier français pour exécuter un travail à l'étranger, il se pose des problèmes divers de droit international privé.

Le droit international privé est la branche du droit qui s'occupe des individus dans leurs relations internationales.

Voici un exemple qui montrera comment la législation industrielle peut toucher simultanément à toutes les branches du droit. Prenons un contrat de travail, passé entre un travailleur et un employeur, il va toucher au droit civil en ce qui concerne sa validité, etc...; le droit administratif va intervenir notamment sur ce que l'on appelle "les réglementations d'atelier" (loi I932). Un des grands points de cette loi, est celui concernant les amendes du règlement d'atelier, pour les ouvriers qui arrivaient en retard, qui fumaient, etc... Le même contrat touchera au droit pénal si les parties ont violé les interdictions; si elles

Source : BIU Cujas

ont violé la loi de huit heures par exemple, il y a ra une sanction pénale. Enfin ce même contrat devie dra un problème de droit international privé s'il s gît d'un ouvrier étranger, ou d'envoyer une équipe d'ouvriers patronaux à l'étranger. Ce contrat soulè ra donc à la fois des problèmes de droit civil, de droit public, de droit pénal, de droit internationa privé.

On pourrait dire que la législation industriell est une sorte de droit de superposition. Ce n'est p une branche autonome, ce n'est rien de neuf, c'est l droit civil, le droit public, etc...

Maintenant que nous avons examiné la législati industrielle dans le droit interne, quelle est sa pl ce dans le droit international ?

Place de la législation industrielle dans le droit international.

Place de la législation industrielle dans le droit international.

La législation industrielle est une branche qu ne peut pas être purement nationale, étant donné la concurrence internationale; elle ne peut se dévelop per normalement dans un pays que si on est assuré qu'elle se développe également dans les autres pays.

Ainsi, la grande Convention signée en I919 à Washington sur la durée de la journée de travail ter restre, réduite à huit heures, n'est pas entrée en v gueur dans beaucoup de pays, pour la raison que cer tains autres se sont refusés à l'appliquer ou à s'en gager à la faire fonctionner.

En législation industrielle, on ne peut pas fai re abstraction de ce qui se fait dans les pays étran gers, parce qu'il y a une chose qui passe les fronti res, qu'on le veuille ou non, c'est la concurrence. Pour que l'économie d'un pays ne soit pas mise en pé ril grave, il ne faut pas que son commerce ou son in dustrie soient grevés de charges que d'autres pays ignorent. Les pays qui ne tiennent pas suffisamment compte de ces répercussions internationales, qui fon passer le point de vue politique avant le point de vue économique, sacrifient délibérément leur économi nationale.

Voici un exemple que j'emprunte à la France, et qui est particulièrement éloquent : lorsqu'en I920 à Gênes, les principales puissances maritimes convin rent de réduire la journée de travail à bord des nav res de commerce de huit heures, il y en a eu comme l France, qui immédiatement, loyalement, exécutèrent cet engagement; il y en a eu d'autres, dont la concu rence n'était pas négligeable, telle l'Angleterre, q s'y refusèrent absolument.Les équipes sur les navire marchands faisaient alors I2 heures, il suffisait d'en avoir deux. On fut obligé, pour l'exécution de

Source : BIU Cujas

cet engagement d'en avoir trois, d'où augmentation d'un tiers des salaires, des frais généraux, diminution de l'espace libre pour le transport des marchandises puisqu'il fallait loger cet équipage supplémentaire. Cela s'est donc traduit pour l'armement français par une somme X, cette somme X l'armement anglais n'a pas eu à la dépenser... Si l'on avait fait abstraction du point de vue politique pour ne considérer que le point de vue économique, on n'aurait évidemment pas grevé certains armements de charges aussi lourdes.

Le droit international en matière de législation industrielle, se développe en ce moment beaucoup par l'Organisation Internationale du Travail. En ce sens on peut dire que la législation industrielle est une branche du droit conventionnel international, c'est-à-dire qu'elle se rattache à la branche du droit international qui contient les engagements des Etats les uns vis-à-vis des autres, par la voie des traités diplomatiques.

Section III - Sources de la législation industrielle.

Sources de la législation industrielle.

J'aborde le problème des sources de la législation industrielle.

Vous vous souvenez - je pense - de ce qu'est une source au point de vue juridique. On appelle sources de droit, les procédés créateurs du droit. Le droit ne se fait pas lui-même. Quelles sont ses sources créatrices ?

I° Internes ?
2° Internationales ?

Sources internes.

I° - Sources internes.

Les sources classiques du droit sont au nombre de trois, leur rôle varie selon les époques de l'histoire. Ce sont :

la loi écrite,
la coutume,
la jurisprudence.

En particulier, en droit civil, qui est toujours considéré avec raison comme la branche principale du droit, ces sources sont intervenues avec une intensité variable, selon les époques. Jusqu'à la formation du Code civil, la source principale était la source non écrite : la coutume, et dans une très faible mesure la source écrite, c'est-à-dire, les ordonnances royales.

Source : BIU Cujas

Source écrite.

En matière de législation industrielle, la source à peu près exclusive à l'heure actuelle, est la source écrite; la source coutumière et la source jurisprudentielle n'ont joué dans le passé, à aucun moment, le moindre rôle, c'est plutôt dans l'avenir que l'on peut espérer leur action.

Rôle exclusif.

Pourquoi les sources de la législation industrielle sont-elles à peu près exclusivement des sources écrites, c'est-à-dire émanant de l'ordre du législateur ?

Raisons.

Pour deux raisons fondamentales : il a fallu faire la législation industrielle vite, puis, comme je l'ai déjà dit les règles de la législation industrielle ont souvent dû être arrachées.

En effet, si nous regardons l'arsenal actuel des règles de la législation industrielle, nous constatons que presque toutes celles qui nous régissent aujourd'hui n'ont guère plus de cinquante à soixante-quinze ans. C'est donc une législation relativement récente, et qui s'est faite vite. Aucune comparaison n'est possible avec le droit civil ou avec une branche quelconque du droit. Le droit civil remonte à un passé extrêmement lointain. Qu'est-ce qui s'y est formé depuis soixante-quinze ans ? Certains points se sont précisés, tandis qu'au contraire la législation industrielle telle qu'elle existe actuellement n'a pas un siècle.

Cela montre que la législation industrielle ne pouvait tirer sa source que de la loi, pourquoi ? Parce que seule la loi peut faire vite.

Définition de la coutume.

Qu'est-ce en effet que la coutume ? La coutume est un usage invétéré, tellement ancien, tellement lointain, qu'il a fini par se dégager dans la conscience générale l'idée qu'il serait obligatoire, et il le devient en effet. Mais l'évolution est lente avant d'arriver à une coutume tellement établie qu'elle a force de loi, cela ne peut pas se faire en cinquante ou en soixante-quinze ans.

Raisons pour lesquelles elle n'a pu jouer un rôle dans la formation de la législation industrielle.

La législation industrielle ne s'est pas faite sans secousses violentes, on peut dire que bien des réformes ont dû être arrachées. Elles ont été liées aux luttes politiques, et c'est un fait qu'elles ont été la rançon d'élections mauvaises pour les uns et le triomphe d'élections bonnes pour les autres.

Or, la coutume ne peut pas se former au moyen de semblables secousses, elle commence par un usage timide, isolé, qui peu à peu s'étend, fait boule de neige, jusqu'au jour où on lui reconnaît un caractère obligatoire.

Voici donc les raisons pour lesquelles la coutume n'a pas pu jouer un rôle dans la formation de la

Source : BIU Cujas

législation industrielle. La législation industrielle s'est faite très vite, en moins d'un siècle, et elle s'est faite par voie de conquête.

Quel est alors le rôle qui peut appartenir à la coutume dans la formation de la législation industrielle à venir ? On entrevoit déjà un certain rôle de celle-ci.

Rôle qu'elle est appelée à jouer dans l'avenir.

Ainsi, le délai d'usage qu'il faut respecter lorsqu'on veut renvoyer un travailleur et dont j'aurai l'occasion de vous parler, était un commencement de coutume mais qui n'a pas eu le temps d'arriver à l'état de coutume parce que le législateur est intervenu et qu'il l'a sanctionné par une loi (art. 23 du Livre I du Code du Travail ("Le délai d'usage lors de la résiliation d'un contrat est obligatoire"). Si le délai d'usage est devenu obligatoire parce que le législateur l'a sanctionné, cela n'en était pas moins déjà une coutume en formation.

Par contre, si nous prenons la semaine anglaise, nous verrons que cette institution quoique toute récente en France - elle remonte à la fin de la guerre - se fera bientôt coutumière, en ce sens qu'elle entre tellement dans l'usage, qu'elle prendra vite par un accord tacite des travailleurs et des employeurs, un caractère obligatoire.

Il y a également une autre coutume, en formation celle-là, beaucoup moins avancée que la semaine anglaise, mais qui tout de même est en chemin, et qui doit d'ailleurs être encouragée : mais ici peut-être encore le législateur interviendra-t-il avant que l'évolution en soit terminée. Il s'agit du problème des congés annuels payés. Déjà on voit se dessiner pour les employés dans certaines entreprises, en tout cas dans le commerce, l'habitude de donner chaque année quelques jours de congé payés; si cette coutume se généralise par l'accord tacite des uns et des autres, elle finira par être une source créatrice du droit, à moins que le législateur n'intervienne au préalable.

Il est à remarquer par conséquent que le rôle de la coutume n'est pas considérable, même dans l'avenir il faudra attendre longtemps pour en obtenir quelque chose.

La jurisprudence.

Pourquoi la jurisprudence ne compte-t-elle pas ici comme ailleurs, parmi les sources créatrices du droit ?

Il y a plusieurs raisons.

Raisons pour lesquelles elle ne peut compter parmi

a) Il faut d'abord à la jurisprudence une base de départ. Elle n'est pas à proprement parler en France un organe créateur du droit, elle a un rôle d'interprétation des textes, il lui faut donc une base,

Source : BIU Cujas

les sources créatrices de la législation industrielle.

cette base, ce sont: les textes.

On a parlé à l'époque moderne, dans certains pays étrangers de ce que l'on a appelé "le droit libre du juge" pour créer le nouveau droit, mais enfin ceci n'a pas encore réussi à pénétrer dans la pratique. La jurisprudence n'a jamais fonctionné que lorsqu'elle pouvait s'appuyer sur des textes.

Donc, point de départ : il faut des textes. Textes que l'on interprète, que l'on assouplit, que l'on étire, dans les interstices desquels on écrit des solutions nouvelles.

a) absence de textes.

Or, ici, il n'y a pas de textes; nous verrons que jusqu'à la fin du XIXème siècle, nous comptons trois ou quatre textes, d'ailleurs textes platoniques.

C'est une première raison pour laquelle la jurisprudence n'a pas pu intervenir, n'a pas pu jouer son rôle.

b) caractère conservateur.

b) La deuxième raison pour laquelle la jurisprudence n'a pas pu jouer ici un rôle, et il faut le reconnaître, quelque objectif qu'on soit - c'est peut-être même une sauvegarde pour un pays - c'est son caractère assez conservateur et peu hardi dans des matières qui ont côtoyé, au moins chez nous, la politique.

Ainsi lorsqu'il s'est agi de ce grand contrat, "le contrat collectif du travail", la jurisprudence a totalement manqué de hardiesse et l'a interprété timidement, mais la matière qui montre le mieux la timidité, pour ne pas dire plus, de la jurisprudence ici, est celle des accidents du travail. Vous savez certainement que l'art. 1382 du Code civil, implique de la part de la victime la preuve de la faute de celui contre lequel elle intente l'action basée sur cet acte; or, en matière d'accidents du travail, c'était l'aléa de toute action. L'ouvrier ne pouvait pas arriver à faire la preuve de la faute de son patron, soit parce qu'il n'avait pas en main les éléments voulus, soit parce qu'ils lui échappaient. C'est pour des raisons semblables, qu'une transformation s'est faite dans l'accident d'automobile.

Accidents du travail.

J'ajoute que neuf fois sur dix, le patron n'avait commis aucune faute, l'accident du travail n'est pas dû en général à la faute de l'employeur, il est dû à la fatalité du travail.

La théorie de la faute contractuelle a été rejetée par la jurisprudence.

Pour des raisons d'humanité, on a voulu venir au secours des travailleurs par la théorie de la faute contractuelle. On a dit ceci, et nous retrouverons cela avec plus de détails : le patron reçoit l'ouvrier au début de son travail en bonne santé, en bon état, il a l'obligation de le restituer en bon état, comme un dépositaire doit restituer la chose dont il a la

Source : BIU Cujas

garde. Cette théorie a complètement échoué devant la jurisprudence. Pourtant celle-ci n'a-t-elle pas fait preuve d'une hardiesse infiniment plus grande lorsque, pendant tout un siècle, elle a laissé naître et se développer une institution qui repose sur des sommes qui se chiffrent par milliards, c'est-à-dire les assurances, assurances vie, assurances incendie. La première loi concernant les assurances date de 1930, jusqu'à cette date elles fonctionnaient sans aucune loi spéciale; la jurisprudence avec beaucoup de hardiesse rattachait les assurances à des textes du Code civil, qui n'avaient pas été faits spécialement pour elles. N'est-ce pas, en effet, beaucoup plus hardi que ce qu'on lui demandait d'admettre pour les accidents du travail - la théorie de la responsabilité contractuelle de l'employeur ? Mais il y avait un élément social et un élément politique qui jouaient, il s'agissait en somme d'une conquête des travailleurs sur les employeurs, tandis que les assurances vie, les assurances incendie, ne jouaient aucun rôle dans ce domaine. La jurisprudence n'a donc pas osé faire ce geste.

ardiesse de
a jurispru-
ence en
atière
'assurances.

Elle a depuis lors admis une règle similaire pour les transports. La Cour de Cassation décide que le voyageur doit être rendu sain et sauf à destination, comme un colis; puisque cette règle est admise formellement pour les colis, la jurisprudence l'étend des colis aux voyageurs... C'est ainsi que dans les transports par chemin de fer, comme dans les transports maritimes, il suffit d'être victime d'un accident corporel, pour n'avoir rien à prouver contre la compagnie de chemin de fer ou contre la compagnie maritime; c'est elle qui est responsable si elle ne peut pas fournir de preuve de l'imprudence de la victime.

es trans-
orts.
urisprudence
e la Cour de
assation.

Bref ce qui paraissait si osé avant la fin du XIXème siècle à la jurisprudence pour les accidents du travail, celle-ci l'a consacré maintenant depuis vingt ans pour les accidents de chemin de fer et de navigation maritime.

Cela vous montre que la formule que j'ai employée n'est pas excessive, la jurisprudence a fait preuve d'idées assez peu hardies et particulièrement conservatrices dans cette matière.

c) La troisième raison pour laquelle la jurisprudence ne pouvait pas jouer le rôle que l'on attendait d'elle, c'est que - je vous l'ai déjà dit, et c'est une chose à retenir - la législation industrielle s'est faite vite. Je dis que c'est une chose à retenir car c'est peut-être une chose unique dans notre droit, et que c'est un des grands caractères de

) formation
apide de la
égislation
ndustrielle.

Source : BIU Cujas

la législation industrielle. La jurisprudence ne peut exercer son action que très lentement, elle évolue par étapes, mais jamais brutalement; étant donné que la législation industrielle devait se faire vite, la jurisprudence devait être nécessairement immédiatement débordée et dépassée, aussi bien par les événements que par le bouillonnement législatif, puisque en soixante-quinze ans toutes nos lois essentielles sont intervenues.

d) nécessité de l'intervention des pouvoirs publics.

d) Enfin la quatrième raison pour laquelle la jurisprudence n'a pas pu intervenir, c'est que les réformes de législation industrielle impliquent l'intervention des pouvoirs publics, parce qu'elles sont brutales, ce sont des réformes arrachées beaucoup plus que consenties. La jurisprudence ne peut pas, n'a pas le pouvoir de faire des réformes semblables, elles sont essentiellement du domaine de la loi.

Tout cela explique que nous ne devons à peu près rien - et quand je dis à peu près rien, je suis modéré - à la jurisprudence dans le passé.

Que devons-nous aujourd'hui -j'entends par aujourd'hui les quelques années qui ont précédé - à la jurisprudence, et que pouvons-nous escompter d'elle ?

Rôle actuel de la jurisprudence.

Aujourd'hui que nous avons déjà un certain nombre de textes, le pouvoir de la jurisprudence peut se manifester dans l'interprétation de ceux-ci. Elle n'est plus comme il y a cinquante ans en face d'une page blanche, il y a beaucoup de lois dont l'application lui est soumise et dont il faut qu'elle donne la signification; or, comme les lois ne peuvent jamais prévoir toutes les situations, elle est par conséquent amenée à donner des solutions à ces situations nouvelles.

Il y a déjà des volumes de jurisprudence pour l'interprétation de ces lois. Ainsi la loi de 1898 sur les accidents du travail, a été l'objet de nombreux textes d'assouplissement, d'interprétation. Un autre texte qui suscite constamment des arrêts, c'est la matière de la rupture du contrat de travail. J'aurai l'occasion de vous montrer la moisson importante d'interprétations auquel a donné lieu l'art. 23 du livre Ier du Code de Travail, en quelques années.

Telles sont nos sources internes : écrites presque exclusivement dans le passé, pour l'avenir, une petite place à la coutume, là où un accord pourra se réaliser entre les travailleurs et les employeurs, et enfin, une place sans cesse grandissante à la jurisprudence, car plus nous aurons de textes, plus son rôle sera important pour en fixer la signification, l'interprétation, et pour déterminer ce qu'il faut mettre dans les interstices de ces textes.

Source : BIU Cujas

urces inter-
tionales.
finition.

2° - Sources internationales.

On appelle une source internationale, une source de droit qui est commune à plusieurs pays; c'est pour cela qu'elle est internationale, sans cela elle serait interne ou nationale.

Quelles sont en général les sources internationales ? Ce sont également :

umération.

soit des sources écrites,
soit des sources coutumières,
soit des sources jurisprudentielles.

En d'autres mots : la loi écrite, la coutume, et la jurisprudence.

Les sources écrites ne s'appellent pas des lois, ce sont des traités diplomatiques, c'est-à-dire les accords qui sont établis entre deux ou plusieurs pays.

portance de
coutume.

Dans les rapports internationaux la source la plus importante, est la coutume. Comme dans le droit interne la coutume est ici un usage invétéré devenu obligatoire, mais obligatoire pour un ensemble de pays. J'insiste sur le mot obligatoire qui est essentiel, tant que l'usage n'a pas acquis le caractère obligatoire, il n'est pas encore une coutume; il ne l'est pas en droit interne, il ne l'est pas davantage en droit international. D'où, il est extrêmement important de bien distinguer la coutume, de ce que j'appelle : l'identité de fait des solutions. Lorsque la même solution est suivie dans cinq ou six pays différents, depuis même très longtemps, il ne résulte nullement qu'elle est une coutume; ce qu'il faut pour qu'elle soit une coutume, c'est que les Etats qui suivent cette même solution, le fassent en raison d'un accord tacite, accord tacite auquel ils ont attaché petit à petit un caractère obligatoire.

stinction de
coutume de
identité de
it des
lutions.

Ainsi, aujourd'hui dans de nombreux pays, la durée de la journée de travail ne dépasse pas IO heures, dans certains même, 8 heures. Il n'est pas possible d'y voir une coutume, c'est une identité de fait des solutions dans plusieurs pays. Ils n'ont pas établi chez eux cette durée de la journée de travail, en vertu d'un accord tacite considéré peu à peu comme obligatoire, c'est un hasard qui a fait que cette même solution a été suivie dans un ensemble de pays. L'identité des solutions n'équivaut pas à la coutume. L'idée est trop répandue à tort que parce que quelque chose se fait dans plusieurs pays, c'est du droit international,bref une coutume internationale.

Comme exemple de coutume internationale, il v a celle qui concerne l'agent diplomatique. Si un agent diplomatique commet un crime, on ne peut pas l'arrêter, sa personne bénéficie d'une immunité absolue; cela n'est écrit nulle part, c'est un accord tacite

Source : BIU Cujas

des nations qui remonte à des siècles en vertu duq
la personne de l'agent diplomatique est inviolable
Voilà véritablement une coutume internationale.

Absence de coutume internationale en matière de législation industrielle.

En matière de législation industrielle, nous n'en avons pas, parce que, il faut bien le dire, l règle jusqu'à présent de la politique économique d chaque Etat, a toujours été l'égoïsme farouche des térêts de chacun. Il n'y a aucune coutume internati nale, aujourd'hui même, en matière de législation i dustrielle.

La troisième source, la jurisprudence interna- tionale, existe-t-elle ?

La jurisprudence internationale.

Il y a à l'heure actuelle, depuis peu, des tri naux internationaux qui disent le droit, interprète les textes, qui sanctionnent - ceci est leur grand le - la coutume internationale. Aujourd'hui un Etat ne peut violer la coutume internationale, parce que les autres Etats pourront le faire comparaître deva cette juridiction qui s'appelle "La Cour Permanente de Justice Internationale" qui condamne sans rémis- sion quiconque a violé la coutume internationale bi consacrée. La Cour Permanente est l'organe qualifié pour sévir.

Dans quelles mesures ces sources internationale jouent-elles pour la législation industrielle ?

Par anticipation je vous ai déjà parlé de la c tume. Elle ne joue aucun rôle, il n'y a pas de cout mes, parce que les conditions mêmes de développemen de celles-ci ne pouvaient pas se présenter pour la gislation industrielle.

Raisons pour lesquelles la justice internationale n'a pu encore jouer de rôle en matière de législation industrielle.

La justice internationale - pour l'appeler par son nom - a-t-elle pu jouer un rôle ? Non, pas enco pourquoi ? Parce qu'elle date à peine d'hier, la Co Permanente est une formation d'après-guerre. Ce n'e pas pourtant que les questions de législation indus trielle n'aient pas été portées devant elle, elles l'ont été à six reprises au moins. Dans trois cas i s'agissait de questions de procédure et de compéten Ce Bureau International du Travail, dont je vous pa lerai plus tard, avait-il le droit de s'occuper de telle ou telle question ? Ce Bureau s'est heurté à des résistances de la part des Etats, et notamment la part de l'Etat français. La France avait prétend que le B.I.T. n'avait pas le droit de s'occuper des conditions du travail agricole. (Avis N°2 de 1922). Nous avons dû aller en face de la Cour Permanente, puis nous avons été battus. La Cour a décidé ensuit que le B.I.T. avait le droit de s'occuper des moyen de production dans l'agriculture (Avis N°3 de 1922) et là la Cour a dit que non. En troisième lieu, il s'est agi de savoir si le B.I.T. avait le droit de

Source : BIU Cujas

s'occuper du travail patronal dans les boulangeries, la Cour Permanente a émis un avis favorable (Avis N°I3 de I926). Elle vient encore de statuer en I932 sur des questions de travail.

La justice internationale jouera donc un rôle très grand dans la mesure où elle délimitera les frontières.

Quelles sont alors les seules sources de droit international qui existent en notre matière ?

Rôle des sources écrites.

Ce sont les traités, et voici qu'ici comme pour le droit interne, ce sont les sources écrites.

Ces traités sont récents, il n'en a pas été signés avant le XXème siècle. Les premiers traités de travail, c'est le nom qu'on leur a donné, ont été signés dans les premières années du présent siècle,

Les traités.

mais c'est surtout depuis huit à dix ans que la production des traités - on peut dire production tellement on a été vite - est considérable. Il en a été signé près d'une trentaine entre I920 et I932.

C'est la forme selon laquelle, dans l'avenir, la législation industrielle est appelée à se développer, c'est une forme qu'il faut appeler de tous ses voeux, voici pourquoi :

La législation industrielle n'est pas comme le droit civil notamment, une branche du droit qui peut se développer à l'intérieur des frontières d'un pays - je l'ai dit - la législation industrielle est tributaire de ce que l'on fait dans la même matière dans les autres pays. Je ne vais pas jusqu'à soutenir qu'il faille faire exactement la même chose - il y a des différences économiques - mais il y a une limite à partir

Nécessité du développement de la législation industrielle internationale.

de laquelle un pays ne peut pas librement légiférer; il peut faire des lois, mais les mauvaises lois retombent immédiatement sur l'économie nationale. C'est pourquoi, c'est dans le développement de la législation industrielle internationale écrite, qu'est la véritable grande source de perfectibilité pour l'avenir, c'est un point essentiel.

Je prendrai un exemple dans la matière des interdictions de certains travaux. Ainsi si l'interdiction de la manipulation du phosphore blanc dans la fabrication des allumettes n'avait pas fait l'objet d'une convention internationale du travail, on aurait craint la concurrence de certains pays. Il en est de même pour les interdictions concernant le travail des femmes et des enfants. Comme ils sont moins payés en général, s'ils travaillent plus dans certains pays que dans d'autres, cela se traduira par une fabrication moins onéreuse, d'où : concurrence.

Vous voyez la réaction immédiate de tous ces problèmes.

Source : BIU Cujas

Section IV - Evolution de la législation industrielle.

Evolution de la législation industrielle.

Cette section se divisera en deux parties :
I° - l'évolution interne,
2° - l'évolution internationale.

I°) Interne.

I° - Evolution interne de la législation industrielle.

En France, on peut diviser la législation industrielle en trois étapes :

Division en trois phases.

A) Phase - Etape antérieure à la Révolution, phase du régime patronal corporatif.

B) Phase - Etape qui commence avec la Révolution et se termine au milieu du XIXème siècle, vers I84I. C'est là que nous allons constater la première réaction : la période de la liberté individuelle dans l'isolement.

C) Phase - Etape actuelle, phase de la reconstruction de la législation industrielle.

a) Régime patronal corporatif.

A) Phase antérieure à la Révolution, phase du régime patronal corporatif.

Indications bibliographiques : Il y a trois ouvrages sur cette phase de l'ancien droit.

Bibliographie.

I L'ouvrage classique de LEVASSEUR, sur l'Histoire des classes ouvrières avant I789. Levasseur a été un très grand spécialiste de toute cette partie de notre histoire économique. Son ouvrage n'a pas vieilli, il est considéré aujourd'hui encore par les spécialistes économistes comme n'ayant pas vieilli.

II & III - Les ouvrages de M. Germain MARTIN :

" La grande industrie sous le règne de Louis XV" (paru en I900)

" Les associations ouvrières de production au XVIIIème siècle" (I900)

Ces trois ouvrages sont extrêmement profitables.

Je n'insisterai pas longtemps sur le régime corporatif ancien, pour l'excellente raison que vous êtes censés le connaître, puisqu'en économie politique on en parle généralement. Je rappelle l'essentiel.

Origine des corporations.

Les corporations patronales, ont une origine assez lointaine, elles remontent au XIIème siècle, à l'époque de l'affranchissement des communes. Elles ont été pendant longtemps des institutions purement privées, jusqu'au jour où au XVIème siècle, par ordonnances royales, elles devinrent de véritables institutions publiques.

Source : BIU Cujas

Comparaison entre l'évolution des corporations et celle des syndicats.

Je constate ici que nous sommes peut-être à une période de notre histoire, où les syndicats sont en train de suivre le même chemin, la même évolution. Les syndicats qui ont été pendant longtemps, et qui sont encore presque intégralement des institutions privées, commencent à devenir à certains égards, des collaborateurs de la puissance publique pour l'organisation de la profession, et il n'est pas impossible que dans l'avenir ils deviennent à leur tour des institutions publiques, une sorte d'établissements publics de chaque profession déterminée. Dans tous les cas, une évolution très nette se marque depuis une dizaine d'années pour l'application de certaines lois qui ne peuvent pas s'appliquer sans l'intervention des syndicats. Ex. : La fermeture des pharmacies, pour ne citer que ce cas.

Professions échappant au régime corporatif: agriculture, manufactures.

Au XVIIème siècle, dans presque toutes les professions, les corporations se sont généralisées. Il y en a deux pourtant toutefois qui leur échappent. L'une, chose curieuse - et l'histoire nous permet de comprendre souvent le présent - est celle qui échappe encore actuellement à beaucoup de règles industrielles : c'est l'agriculture.

Les manufactures, au fur et à mesure qu'elles se développèrent, furent la seconde catégorie de professions qui échappèrent au régime des corporations. Elles reçurent la liberté absolue de travailler comme elles voulaient, avec qui elles voulaient.

Définition de la corporation.

Qu'est-ce que la corporation ? La corporation est une association patronale. Il est presque inutile de dire corporation patronale, car elles n'ont été que patronales, mais vous pourriez vous demander s'il n'y avait pas de corporations ouvrières, c'est pourquoi j'ai ajouté le mot "patronal". La corporation est le groupement des patrons d'une profession déterminée, soit les tailleurs d'une ville, les charpentiers d'une ville etc... On appelait les patrons : les maîtres, d'où le nom de maîtrise pour désigner l'institution en vertu de laquelle on devenait un maître.

La corporation est une association de patrons.

J'insiste beaucoup sur ce point : la corporation est une association de patrons, mais elle a une clientèle, elle s'agglomère en quelque sorte les travailleurs qui lui sont nécessaires. Ceux-ci ne s'appellent pas des ouvriers, mais des "compagnons". La corporation comprend donc comme associés, les patrons, et puis comme étant en quelque sorte affiliés à la corporation, ceux qui travaillent pour ces patrons, les compagnons, et aussi ceux qui apprennent à travailler, les apprentis. On a même fait une comparaison entre ce régime et la formation politique sous le régime féodal; on comparaît les maîtres aux seigneurs, les

Source : BIU Cujas

compagnons aux compagnons d'armes, et les apprentis aux pages.

Ses attributions.

Dans cette formation, les attributions de la corporation sont les suivantes. C'est la corporation, ce sont les patrons, qui vont fixer les conditions du travail, notamment les conditions de bonne exécution du travail; on leur devait cette épreuve du chef-d'oeuvre qui était l'examen d'aptitude que l'on devait passer pour montrer qu'on était capable de devenir un patron, examen d'ailleurs qui avait donné lieu à toutes sortes d'abus. C'est la corporation qui fixait la durée du travail, c'est elle qui déterminait les fêtes, et enfin c'est elle - et c'est là le point le plus névralgique - qui déterminait les conditions de la concurrence. Qu'est-ce que les patrons auraient le droit de faire ? Quelles quantités pourraient-ils produire ? A qui pourraient-ils vendre ? Les patrons eux-mêmes n'avaient aucune liberté, ils étaient complètement liés par les décisions de la corporation qui avait son gouvernement, son pouvoir, qu'on appelait "les jurés"; ceux-ci étaient élus par les maîtres, d'où "la jurande". Les patrons et les travailleurs, les uns comme les autres, eurent à se plaindre de ce régime.

Monopole exercé par les corporations.

Les corporations détenaient un véritable monopole au sens strict du mot. Nous allons voir comment elles l'exerçaient :

a) A l'égard des employeurs,

b) A l'égard des travailleurs.

a) A l'égard des employeurs.

A - L'employeur n'avait pas la liberté de choisir son commerce, celui-ci était fixé par la corporation, il ne pouvait pas en changer; il ne pouvait pas modifier ses procédés de commerce, de fabrication. C'est la corporation qui fixait d'une manière dictatoriale ce qu'il avait le droit de fabriquer, la façon dont il devait le faire, bref, la concurrence à l'intérieur même de la corporation, entre les différents employeurs qui la constituaient, était réglementée absolument par celle-ci.

Réglementation de la concurrence.

Il faut dire que de nos jours, il y a quelques tentatives qui rappellent ce qui se passait à cette époque, par exemple, les cartels de producteurs qui existent dans certains pays; toutefois ceux-ci n'ont pas un caractère obligatoire, ils sont la plupart du temps, des ententes facultatives.

Non seulement la corporation réglait la concurrence dans les rapports de ses divers membres, mais elle intervenait d'une manière incessante, dans les rapports avec les membres des autres corporations. C'est ainsi que constamment une corporation prétendait interdire à d'autres corporations de faire ce qu'on

Source : BIU Cujas

faisait chez elle, d'où des luttes qui ne s'arrêtèrent jamais, et des procès qui furent parfois éternels. Je vous en citerai quelques-uns, qui vous montreront l'esprit de chicane et de mesquinerie qui présidait à cette réglementation de la concurrence entre corporations.

rocès entre s rôtisseurs oies et les tisseurs de lailles.

Ainsi, il y eut un procès qui dura fort longtemps, un siècle, dit-on, entre les rôtisseurs d'oies et les rôtisseurs de volailles. On n'était pas d'accord sur le point de savoir si les rôtisseurs de volailles pouvaient rôtir des oies ou si celles-ci étaient exclusivement réservées au monopole des rôtisseurs d'oies. Ce procès fut fertile en incidents et en interventions. Il y eut, en effet, deux interventions: d'abord celle de la corporation des cuisiniers qui prétendit que de rôtir des volailles et de rôtir des oies, "c'était faire de la cuisine" et que par conséquent cela faisait partie de son monopole. Mais il n'y a pas de cuisine sans sauce, et il y eut alors l'intervention de la corporation des vinaigriers-moutardiers qui vint contester aux autres le droit de faire les sauces nécessaires à la cuisine des oies et des volailles. Voilà donc un procès qui mettait aux prises quatre corporations, chacune voulant contester les droits de l'autre.

ocès entre s tailleurs les ipiers.

Il y eut un autre procès qui, lui, dura trois siècles : celui des tailleurs et des fripiers. Les tailleurs prétendaient interdire aux fripiers de faire les réparations des vêtements, les fripiers prétendaient que les tailleurs n'avaient que le monopole de travailler dans le neuf, et ce furent trois siècles de procédure, par conséquent d'ennuis respectifs, qui témoignent du peu de liberté que l'on avait à cette époque pour exercer son commerce.

tres procès lèbres.

Il y eut encore le procès des gantiers et des merciers; les merciers disaient que les gantiers avaient le droit de fabriquer les gants, mais qu'il était de leur ressort de les coudre. Puis, le procès des merciers et des bonnetiers-chapeliers à propos de petites houppes de soie que l'on portait sur les bonnets. Ils se contestaient mutuellement le droit de les faire. Tout ceci prouve combien toutes ces corporations poussaient à une division extrême du travail.

En résumé, il n'y avait donc aucune liberté à l'intérieur de chaque corporation, et aucune liberté de corporation à corporation, puisque l'on passait son temps à se chercher querelle pour accaparer plus ou moins telle ou telle production, en un mot cela constituait : un régime de monopole.

vantages et nconvénients

Quel est le bilan de cette situation pour les employeurs ? S'il y avait pour les patrons l'inconvé-

Source : BIU Cujas

du régime corporatif.

nient de ne pas pouvoir fabriquer, ni de vendre ce qu'ils voulaient et comme ils le voulaient, il faut reconnaître qu'ils y trouvaient, malgré tout, de grands avantages. En somme, on peut se demander si le bilan ne laisse pas apparaître des avantages dépassant de beaucoup les principaux inconvénients. D'abord en protégeant les maîtres de la corporation contre la concurrence des autres corporations, et même de celle des membres de la même corporation, on leur assurait du travail, par conséquent ils y trouvaient un certain bénéfice. L'accaparement de travail que chaque corporation recherchait au détriment des autres, assurait encore aux membres de la corporation de l'occupation. Ensuite, l'épreuve du chef-d'oeuvre, avait pour résultat de limiter le plus possible le nombre des employeurs. Pour accéder au palier en quelque sorte d'employeur, il fallait avoir été reçu à cette épreuve. Or, cette épreuve était d'une part une épreuve d'aptitude, mais c'était aussi une épreuve de capacité pécuniaire; elle coûtait fort cher aux candidats en droits qu'ils devaient payer : droits licites et droits qui ne l'étaient pas pour recevoir leur diplôme de maître. Il y eut même souvent des plaintes aux pouvoirs publics et au roi, contre les exactions dont les candidats étaient victimes. Cas d'un candidat dont le travail disparaissait régulièrement chaque jour lorsqu'il venait pour le terminer....Enfin les corporations protégèrent les patrons en menant une campagne acharnée contre le développement du machinisme, elles virent avec raison que les machines feraient le travail de beaucoup d'ouvriers, et par là même diminueraient évidemment le travail de chaque patron. C'est ainsi que l'inventeur Vaucanson, en 1737, à Lyon, fut pourchassé littéralement, comme un malfaiteur, par une corporation; il faillit être écharpé et ne dût la vie que grâce à une retraite précipitée et prudente.

a) Pour les patrons.

b) Pour les travailleurs.

Quelles ont été les conséquences de ce régime en ce qui concerne les travailleurs ? Les travailleurs retirèrent du régime des corporations quelques avantages qui ne sont pas niables, mais ce régime eut aussi pour eux des inconvénients, et là il semble bien que le bilan, à l'inverse du précédent, accuse plus d'inconvénients que d'avantages.

Travail garanti.

Les avantages de la corporation à l'égard des travailleurs, c'était d'abord de leur garantir du travail; seuls pouvaient travailler pour les maîtres de la corporation, les compagnons affiliés à cette corporation. Les maîtres ne pouvaient pas choisir qui ils voulaient comme ouvriers, ils ne pouvaient prendre que les compagnons de la corporation dont ils faisaient

Source : BIU Cujas

partie; la corporation offrait donc encore l'avantage d'exclure les ouvriers des autres corporations, des autres villes, elle protégeait aussi très sérieusement ses compagnons contre la concurrence des autres corporations, mais nous allons voir que les inconvénients dépassent sans doute ces quelques avantages.

Difficulté de devenir maître.

Il faut rappeler ici la très grande difficulté pour le compagnon de devenir un maître, en raison de l'épreuve du chef-d'oeuvre, et des abus qui y étaient attachés. Cette situation condamnait le compagnon à rester éternellement un subalterne, il ne pouvait presque jamais devenir lui-même un employeur ou très difficilement, au moyen de paiements de droit qui la plupart du temps dépassaient ses possibilités. Deuxième inconvénient encore plus grand : le compagnon sous le régime corporatif n'avait aucune liberté individuelle, aucune indépendance; il ne pouvait pas choisir son patron, il ne pouvait pas choisir son travail, il ne pouvait pas changer de patron, ni de ville; là où il était, il devait rester; il était donc victime d'un assujettissement qui nous paraît aujourd'hui quelque chose de tout à fait archaïque. Il y eut bien quelques tentatives pour permettre à des compagnons de travailler isolément, ce qui correspond à ce que l'on appelle aujourd'hui "le travail à domicile", et on leur donna même un nom qui expliquait le lieu où ils travaillaient; ils travaillaient en chambre, d'où le nom de "chambrelans", qui désignaient ceux qui n'allaient pas chez un patron, qui travaillaient chez eux, mais ceux-ci furent pourchassés par les corporations, presque partout où il y avait des corporations et arrêtés lorsqu'on les découvrait. Ce n'est que dans certaines régions de la France et là où il n'y avait pas de corporations organisées, qu'on leur permettait d'exercer leur profession de travail libre à domicile. Le Languedoc est une région où il n'y avait pas de corporations et où ils furent tolérés.

Assujettissement.

Troisième inconvénient : les compagnons ne participaient pas du tout à l'administration de la corporation. J'ai déjà eu l'occasion de vous dire que les compagnons étaient en quelque sorte des affiliés et non des associés, comme les maîtres de la corporation; ils n'administraient pas la corporation, par conséquent ils devaient subir la loi. C'est ainsi qu'ils ne pouvaient pas protester contre les salaires par exemple, qui furent souvent très bas; chaque fois qu'ils protestèrent, ce fut en pure perte, ils furent même emprisonnés. "La manufacture n'est pas faite pour les ouvriers, ce sont les ouvriers qui sont faits pour la manufacture", disait-on; c'était l'époque où l'on considérait que l'ouvrier n'avait que des devoirs,

Non participation à l'administration de la corporation.

Source : BIU Cujas

et qu'il n'avait pas de droits.

Réaction ouvrière.

De cet état de choses, sortit déjà sous l'ancien régime, une réaction ouvrière, et c'est une chose qu'il ne faut pas perdre de vue, car c'est en quelque sorte la préface à nos syndicats modernes. L'idée de l'association ouvrière germa à cause d'un certain désespoir chez le compagnon, et pour lutter contre les excès du monopole des corporations. C'est ainsi que

Création des compagnonnages occultes.

les compagnons se réunirent en associations occultes que l'on a appelées :"les compagnonnages". Ces compagnonnages devaient être occultes car ils étaient interdits. Je vous signale à cet égard l'ouvrage connu de M. Germain MARTIN : "Les associations ouvrières au XVIIIème siècle". A aucun moment de l'ancien droit ils ne furent légaux, et là où ils ont été tolérés, c'était pour des raisons d'absence de forces de police, ou parce que les patrons étaient les plus faibles. Sur le terrain de la légalité ces compagnonnages n'eurent jamais d'existence, ni de rapports avec les pouvoirs publics.

Dans certaines régions, dans certains cas, ces compagnonnages étaient si bien organisés, qu'ils réussirent à faire contrepoids à l'autorité des corporations. Ainsi en ce qui concerne le recrutement de la main-d'oeuvre, ils avaient des procédés à eux; ils guettaient tous les travailleurs, et quand un nouvel ouvrier se présentait dans une ville, on l'empêchait

Rôle.

matériellement d'entrer en rapport avec les corporations. Cet ouvrier devait alors faire partie du compagnonnage et en respecter les règles. C'est ainsi que les compagnonnages occultes intervenaient dans le placement des travailleurs, et il y eut des régions où les patrons plus faibles, durent céder; ils avaient des procédés de violence que l'on ne pouvait pas réprimer partout. Certains patrons payèrent de leur vie leur résistance aux compagnonnages, et il y eut des assassinats fréquemment.

Un certain nombre de compagnonnages laissèrent une réputation plus ou moins bonne, on peut citer en ce sens : "les enfants du père Soubise", encore surnommés "les bons drilles" - c'est une façon de parler - "les enfants de Salomon" que l'on avait surnommés "les renards de la liberté".

Ces compagnonnages avaient des rites mystérieux qu'ils imposaient à tous leurs adhérents; on a été jusqu'à dire que c'était une véritable franc-maçonnerie. Parfois, ils constituaient aussi entre eux certaines associations religieuses que l'on a appelées

Les confréries.

"des confréries". Ces confréries étaient des associations qui se plaçaient à l'ombre de l'église, mais tellement à l'ombre quelquefois, qu'il ne restait

Source : BIU Cujas

plus que l'ombre... Ces confréries ont assez vite été le prétexte ou l'occasion de fêtes qui dégénérèrent en séances de boisson restées célèbres, et au cours desquelles d'ailleurs on dépensait, paraît-il, la plupart des aumônes et des sommes qui avaient été récoltées par ces confréries pour des oeuvres de charité. Aussi l'Eglise vit-elle d'un assez mauvais oeil ce genre de patronages qui se formaient auprès d'elle, elle réagit et lutta contre eux; par contre, ils trouvèrent un accueil meilleur auprès des moines auxquels ils apportaient certains subsides.

Quoi qu'il en soit, si on veut ramener à une formule l'état du droit ancien que je viens de rappeler, on peut dire ici :

Caractères du régime corporatif.

I° aucune liberté individuelle, ni pour les patrons, ni pour les travailleurs;

2° un régime de dictature patronale collective, exercé sur les patrons et sur les ouvriers qui ne pouvaient pas se grouper.

Critique.

Le régime corporatif souleva petit à petit une opposition, une hostilité dans tout le pays; c'est ainsi que les publicistes du XVIIIème siècle préparèrent les grandes solutions qui interviendront un peu plus tard. Parmi eux, on peut citer un publiciste réputé pour ses préceptes ainsi que pour son esprit, dont le nom je pense, ne vous est pas inconnu : RIVAROL. Il s'élève contre les privilèges qui sont donnés

Opinion de Rivarol.

et "qu'il ne conçoit, dit-il, que quand un peuple est pauvre, c'est-à-dire au début; alors, on peut donner des privilèges exclusifs, mais à partir du moment où tout le monde peut devenir commerçant, ces privilèges, dit-il, n'ont qu'un résultat, c'est d'étrangler toutes les initiatives". Il fait alors une comparaison assez suggestives avec les académies : "on ne conçoit des académies, dit-il, que dans une nation barbare, parce qu'à ce moment-là, c'est dans les académies que se trouve le peu d'esprit qui existe dans le pays, et là, c'est vers les académies que les regards sont tendus pour en prendre la lumière qu'elles peuvent diffuser autour d'elles; dans un pays où l'esprit s'est répandu, où la lumière est pour tout le monde, les académies en pareil cas ne peuvent plus détenir le peu d'esprit qui existe, elle sont un privilège de castes, et on doit les supprimer".

Edit de Turgot (I776).

C'est Turgot qui, le premier, porta le grand coup contre les corporations. En I776, Turgot prit un édit par lequel il dissolvait les corporations, grande mesure qui naturellement souleva l'opposition du Parlement; le roi Louis XVI assez faible, céda, sacri-

Source : BIU Cujas

fia son ministre qui fut mis en disgrâce, et un nouvel édit rendit aux corporations une vie qu'elles n'allaient plus garder pendant bien longtemps puisqu'elles devaient la perdre au cours de la Révolution.

II - Période de la liberté individuelle dans l'isolement (I789-I84I).

II - Période de la liberté individuelle dans l'isolement (I789-I84I).

Nous allons constater sur ce point comme sur beaucoup d'autres, que la Révolution française a détruit et qu'elle n'a pas toujours reconstruit, et en ce qui concerne les corporations nous assistons, en effet, à une destruction sans reconstruction. Au lieu de prendre dans le passé ce qui pouvait être bon des corporations et des compagnonnages, la Révolution a tout supprimé.

C'est dans la nuit du 4 août I789 que les privilèges ont théoriquement disparu.

Buts à atteindre.

Il y avait deux buts à atteindre : le premier était d'assurer la liberté individuelle, le deuxième, de la protéger contre tout retour offensif de l'esprit corporatif. Donc, deux buts : I°) assurer et garantir la liberté individuelle; 2°) prendre des précautions, et par conséquent faire une contre-préparation qui annihilerait à l'avance tout retour offensif.

Oeuvre de la Révolution.

Chose curieuse : la Révolution française va manoeuvrer en utilisant la liberté individuelle contre la liberté collective. Je vous ai déjà dit que souvent ces deux libertés arrivaient à se faire contrepoids, et que l'on pouvait équilibrer l'une au détriment de l'autre : sous l'ancien régime c'est la liberté collective qui a sévi, la Révolution française a éteint la liberté collective.

Comment la Révolution a-t-elle réalisé nos deux buts ?

D'abord comment a-t-elle garanti la liberté individuelle ?

Il fallait donner aux travailleurs et leur garantir ce qu'ils n'avaient pas eu jusqu'alors : la liberté de choisir leur travail, leurs employeurs, le lieu de leur travail, et, ce choix fait, de changer toutes les fois qu'ils voudraient, bref leur donner cette liberté dont ils jouissent aujourd'hui et qui nous paraît tout à fait évidente, mais qu'à cette époque, ils ne connaissaient pas. C'était, on peut bien le dire, une véritable révolution.

Loi de mars I79I.

La première grande loi fut celle de mars I79I. Le titre de cette loi est le suivant : "Loi portant suppression des droits d'aides, de maîtrise et de jurande". La maîtrise : c'était l'institution des patrons. La jurande était le nom que l'on donnait à l'état-major de la corporation.

Source : BIU Cujas

Principe de la liberté du travail posé par l'art.7.

L'article 7 de cette loi était ainsi conçu : "A compter du Ier avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce, ou d'exercer telle profession, art, ou métier, qu'elle trouvera bon".

C'est le premier texte qui, dans notre histoire, ait proclamé la liberté du travail et l'indépendance du travail; il est encore en vigueur aujourd'hui, la plupart des articles de la loi de I79I ne le sont plus, mais l'art. 7 l'est toujours. On voit de temps à autre des décisions judiciaires reposer sur ce texte, notamment lorsqu'au cours de grèves certains syndicats ont voulu diminuer la liberté des employeurs ou des travailleurs, les tribunaux se sont appuyés sur lui. Lorsqu'il s'agit encore de savoir si les étrangers peuvent en France travailler librement comme les Français, choisir leurs employeurs et choisir leur travail, c'est la loi de I79I que les tribunaux invoquent constamment. J'insiste donc sur l'importance de cette loi.

Exceptions.

Y a-t-il des exceptions ? Quelques-unes seulement. Il y a les monopoles de l'Etat. L'Etat s'arroge évidemment de fabriquer seul certains produits : les allumettes, le tabac, etc... mais c'est dans un intérêt fiscal. Certains de ces monopoles existent aussi dans un intérêt de défense nationale. Là où ces monopoles existent, la liberté du travail est évidemment subordonnée au mécanisme de ces monopoles, mais ceux-ci sont rares.

Les monopoles de l'Etat.

La loi de I79I assurait à chacun la liberté de choisir son travail. A cela on peut répondre : mais n'y a-t-il pas des professions réglementées ? Oui, en effet, mais tous ceux qui remplissent les conditions voulues peuvent les exercer. Ainsi, pour être chauffeur de taxi, il faut subir un examen, mais on ne peut pas dire que cet examen soit une atteinte à la loi de I79I; pour être avocat, il faut avoir obtenu le diplôme de licencié en droit, avoir prêté serment auprès d'un barreau; pour être médecin, il faut avoir obtenu le diplôme de docteur en médecine, mais ces conditions remplies, tout Français peut être avocat ou médecin. Il est bien légitime que pour laisser exercer certains métiers, certaines professions, la société prenne des précautions, mais encore une fois cela n'atteint pas le principe de la loi de I79I.

Réglementation de certaines professions.

Non seulement la loi de I79I accordait enfin à chacun le droit de travailler à ce qu'il voulait, avec qui il voulait et où il voulait, mais elle prenait ses précautions pour que les travailleurs, pour lesquels cette liberté était encore une nouveauté, n'y renonçassent trop facilement. Il était en effet à craindre que par les conventions, ils vinssent à se

Source : BIU Cujas

Principe posé par la Constitution de Fructidor an III.

lier pour toute la vie ou pour trop longtemps, et c'est ainsi que la Constitution de Fructidor an III, déclara que : "Tout homme peut engager son temps et ses services, mais il ne peut se vendre, ni être vendu. Sa personne n'est pas une propriété aliénable". C'est un style un peu excessif comme celui de l'époque, mais enfin il était peut-être opportun à ce moment-là de signifier que la liberté qui venait d'être donnée n'était pas une liberté absolue, puisque d'abord elle n'était pas aliénable.

et rappelé par l'art. I780 du Code civil.

La même chose se trouve encore aujourd'hui dans un texte en vigueur : l'art. I780, al. Ier, du Code civil, qui est ainsi conçu : "On ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée". Quelle est la sanction ? C'est la nullité du droit civil : tout engagement qui aurait pour but de lier à vie le travailleur n'est pas valable. Est-ce à dire que l'engagement même à temps soit valable ? Il est pratiquement sans autre sanction qu'une sanction pécuniaire. Celui qui rompt cet engagement ne peut être condamné qu'à des dommages et intérêts, et ceux-ci ne sont pas toujours payés, si l'ouvrier a changé de ville par exemple.

Le principe de la Constitution de Fructidor an III est donc rappelé dans l'art. I780 du Code civil. L'ouvrier est libre de quitter son travail à tout moment - quand il veut partir, personne ne peut le retenir - sous réserve de dommages et intérêts, quand on peut les lui faire payer.

Ainsi en ce qui concerne le premier but à atteindre - donner la liberté individuelle - nous constatons que la loi de I79I et la Constitution de Fructidor an III l'ont bien réalisé. Chacun désormais peut choisir son travail, chacun désormais est protégé contre sa propre faiblesse, dans le cas où il voudrait abdiquer sa liberté.

Nous arrivons au deuxième but à atteindre : comment la révolution va-t-elle se protéger contre tout retour offensif de l'esprit corporatif des anciennes corporations, de ces compagnonnages occultes qui en fait avaient plus ou moins fonctionné?

Loi Le Chapelier (juin I79I).

C'est précisément de ce besoin de se prémunir qu'est sortie une loi célèbre, la 2ème grande loi (la Ière étant celle de mars I79I) : la loi de juin I79I plus connue sous le nom de son rapporteur à l'Assemblée constituante : "la loi LE CHAPELIER".

But.

La loi Le Chapelier sera dirigée contre toutes les associations, mais théoriquement, surtout contre les associations ouvrières, les compagnonnages occultes, qui tendaient à se développer depuis la Révolution et qui suscitaient pas mal de craintes au pays.

Source : BIU Cujas

En effet, les ouvriers dès les premiers jours de la Révolution, étaient intervenus pour la conquête de la Bastille; on leur avait donné ou ils avaient pris - peu importe - des armes, et ces armes, ils les conservaient. D'autre part, ils n'avaient ni travail, ni pain, et cet état de choses n'était pas sans inquiéter les pouvoirs publics, d'autant plus que ces ouvriers armés se groupaient, ce qui était normal. Il y eut de nombreuses échauffourées; on essaya d'y pallier en offrant la somme de neuf livres à quiconque rapporterait à la municipalité son arme. Bien vite, l'Assemblée constituante - et il est à noter ici que l'histoire recommence sans cesse, parce que c'est, je crois, encore un tableau de l'actualité présente - cessa de voir dans les héros de la veille, les héros du lendemain... Ceux dont on s'était servi dans une très large mesure pour la conquête des libertés, devenaient rapidement indésirables.

raintes soulevées par les associations ouvrières.

Il y eut dans Paris de nombreuses émeutes, notamment on citait celle des ouvriers de Montmartre, qui descendaient en armes dans la plaine de Saint-Denis, pour y détruire les blés. Partout, il y avait des groupes, et on peut dire que dans tout Paris, l'émeute grondait. Les associations occultes se formaient de tous les côtés, elles usaient de la force pour obliger les employeurs à leur céder, elles rudoyaient - procédé qu'utilisent souvent les syndicats actuels - ceux qui n'acceptaient pas les conditions des associations, bref, elles n'étaient pas sans occasionner de grandes craintes.

Il y eut à l'Assemblée des pétitions patronales. On soutint que plus de 80.000 ouvriers étaient prêts à constituer une coalition, et c'est ainsi que, très rapidement, sous la peur, mais surtout sous la peur de l'association ouvrière - j'insiste sur ce point - on vota cette loi Le Chapelier, qui fut dirigée contre toutes les associations, mais qui en réalité, visait pratiquement les associations ouvrières. Voici le titre de cette loi :

"Loi relative aux assemblées d'ouvriers et d'artisans du même état et profession".

A vrai dire, lorsque l'on examine la loi, on voit qu'elle s'adresse à bien d'autres personnes qu'aux ouvriers et artisans, qu'elle s'adresse à tout le monde, aux ouvriers, aux producteurs, aux industriels, aux commerçants, mais le titre montre que c'est presque sous l'affolement qu'elle fut fondée, par crainte du développement des associations ouvrières. On avait, en somme, à cette époque, alors que l'on venait à peine de donner la liberté individuelle, une phobie de tous les groupes. On en avait autant horreur que la

Source : BIU Cujas

nature peut avoir horreur du vide, et cette horreur s'est maintenue longtemps.

Rapport de Le Chapelier.

Dans son rapport, Le Chapelier nous dit, qu'il n'y avait en France que deux intérêts : l'intérêt individuel qui est suffisamment défendu par les individus, et l'intérêt général qui est suffisamment défendu, garanti et sanctionné par l'Etat. Rien ne doit se placer dans l'intervalle. L'intérêt commun n'existe pas, dit-il, c'est un parasite qui vient s'intercaler entre l'Etat et les particuliers. Pour défendre le particulier, pour défendre l'Etat, il ne faut pas mettre un écran. Cet écran qui les séparerait serait précisément l'intérêt commun.

Donc : l'individualité farouche.

Opinion d'Adam Smith.

On rappelait qu'autant les économistes les plus notoires que les philosophes, s'étaient donné la main pour combattre les associations. Ainsi, on citait cette phrase, d'Adam SMITH, le grand économiste : "Il est rare, disait-il, que des gens du même métier se réunissent sans que leur conversation finisse par quelque conspiration contre le public, ou par quelque machinerie pour faire hausser les prix".

Théorie de Rousseau.

Ainsi, vous voyez, l'idée dominante est : la réunion des individus n'a jamais que des buts anormaux, des buts mauvais pour la société, ou bien la conspiration contre le public, la politique, ou bien faire hausser les prix. ROUSSEAU dira la même chose : "Il ne doit jamais y avoir au sein de la société, que l'Etat et les individus".

Le Chapelier, dans son rapport, accusait encore les ouvriers d'être les auteurs de tous les troubles qui avaient eu lieu. Quant aux salaires, disait-il, "seules des conventions individuelles et libres peuvent les fixer". Pour que des conventions puissent être fixées, il ne faut pas qu'il y ait un écran, entre employeurs et travailleurs.

Enfin - et ceci est tout à fait éloquent sur l'état d'esprit de l'époque, comme je l'ai déjà dit, les ouvriers dont on s'était servi avaient vite cessé d'être des héros - une proposition d'un sieur Le Camus, fut faite à l'Assemblée constituante, demandant qu'on imprimât le rapport de Le Chapelier "comme propre à éclairer les ouvriers sur leurs devoirs". Ce sont ses termes. Ainsi, la liberté individuelle qu'on leur avait donnée, elle devenait plus un droit qu'un devoir. On revient au passé, où ainsi que nous le rapporte M. Germain Martin pour les anciens Parlements, l'ouvrier était comme un domestique qui a des devoirs, mais qui n'a jamais de droits.

Proposition Le Camus.

La Révolution qui avait supprimé les corporations par crainte précisément de l'esprit d'association,

Source : BIU Cujas

n'osa pas aller aussi loin qu'il aurait fallu pour défendre les intérêts des uns et des autres.

nterdictions roclamées par a loi e Chapelier.

Que dit la loi Le Chapelier ?

Elle proclame : "l'anéantissement de toutes les espèces de corporations". Elle est donc beaucoup plus large dans son texte que dans son titre. Elle anéantit toutes les espèces de corporations, c'est-à-dire aussi bien les patronales que les ouvrières. En effet, on considère que l'anéantissement des corporations est une base fondamentale de la constitution. Il est défendu de les rétablir, sous n'importe quel prétexte

Ensuite la loi Le Chapelier, n'interdit pas seulement toute corporation, mais toute association et toute réunion, a fortiori elle interdit toute coalition c'est-à-dire les grèves.

Enfin, elle défend à quiconque, et notamment aux autorités publiques, d'entrer en rapport avec les associations, de recevoir des demandes, des pétitions de toute association. L'association n'existe pas, si elle se présente, on doit faire comme si elle n'existait pas, elle n'a pas de vie légale, il ne faut même pas qu'elle ait une vie de fait.

anction.

Quelle était la sanction de la loi Le Chapelier ?

Elle était assez rigoureuse. Sans entrer dans aucun détail, puisque ceci est du passé, je signalerai seulement qu'étant donné qu'elle considérait sa violation comme une atteinte à la Constitution et à la Déclaration des Droits de l'Homme, les peines étaient tantôt l'amende, tantôt l'amende et la prison. Pour les infractions les moins graves : 500 livres d'amende, mais cela allait quelquefois jusqu'à 1.000 livres, et cela pouvait même atteindre trois mois de prison, ce à quoi s'ajoutait l'interdiction de l'exercice actif des droits de citoyen.

ppréciation.

Quelle conclusion peut-on donner sur cette loi Le Chapelier ?

La loi Le Chapelier a interdit en particulier trois libertés, qu'il faudra près d'un siècle - vous le verrez - pour reconquérir. Elle a défendu : I) la liberté de se réunir, qui commencera à s'établir sous le Second Empire, mais se développera surtout dans le droit actuel. 2) En second lieu, elle a défendu : de s'associer, et vous savez qu'il faudra attendre jusqu'en 1884, pour que les associations ouvrières soient licites, et jusqu'en 1901 pour que l'association, en général, soit permise, à des conditions déterminées. 3) Enfin, elle a défendu : de se coaliser (faire grève), et il a fallu attendre jusqu'en 1864 pour obtenir le droit de grève. Bref, elle a interdit tout ce qui n'était pas la vie purement individuelle et l'isolement.

Source : BIU Cujas

Une première loi de I79I avait assuré la liber individuelle; la loi Le Chapelier a rendu obligatoi cette liberté dans l'isolement.

Il faut bien retenir ces traits, parce qu'ils sont essentiels pour comprendre tout le développeme de ce qui viendra au XIXème siècle : paroxysme pres- que morbide de la liberté individuelle, mais dans l' solement.

Conséquences.

Nous allons en voir toutes les conséquences.

Application pratique.

Comment dans la pratique a-t-on appliqué la loi Le Chapelier, et d'une manière générale, ce principe de la liberté individuelle dans l'isolement ? Pas d' ne manière bien égale, et vous le comprendrez d'au- tant plus facilement que je me suis efforcé de vous montrer quelles avaient été les tendances de ceux q avaient voté la loi Le Chapelier. On a pu dire à ce égard, avec raison, que "l'esprit bourgeois de la Ré volution a vite repris le dessus". Déjà sous le Dire toire se manifeste une réaction anti-populaire, réac tion qui n'ira qu'en augmentant avec le Coup d'Etat du I8 Brumaire, le Consulat, la personne du Premier Consul, et l'Empire. En particulier, c'est un point que je vous signale et que nous retrouverons, Bonapa te ne s'est pas appuyé sur le peuple, mais au contra re sur la bourgeoisie; il a sans cesse cherché à s'a puyer sur l'élite du pays, à la différence de son ne veu, dont la politique sociale sera au contraire de s'appuyer sur la classe populaire qui l'aura poussé à la présidence de la République.

Cet état d'esprit qui résulte des craintes de tout ce qui vient de se passer, et du grand désir d'ordre que l'on a et qui a été, il faut le reconnai tre, réalisé, puisque à plus d'un siècle nous n'arri vons pas à nous débarrasser des institutions qui nou furent données à cette époque, nous conduira à une loi qui va intervenir sous le Consulat, loi très sé-

Loi de Germinal an XI.

vère, très injuste et inégale, la loi de Germinal an XI (I803), dont le titre est le suivant : "Loi re lative aux manufactures, fabriques et ateliers".

But.

Cette loi avait pour but de mieux sanctionner loi Le Chapelier, c'est-à-dire l'interdiction de re- constituer dans le pays ou de constituer une vie col lective.

Comment cette loi a-t-elle réglementé les sanc- tions vis-à-vis d'abord du patronat, et ensuite vis- vis des travailleurs ?

Formation de chambres consultatives (pour les

A l'égard des employeurs, si elle ne leur perme pas à proprement parler le groupement, au sens actue du mot, elle leur permet néanmoins de constituer des chambres consultatives, qui au fond seront les cham- bres de commerce, ayant pour but de faire connaître

Source : BIU Cujas

trons).

les besoins du commerce et de proposer aux pouvoirs publics les améliorations. Il est donc à remarquer ici, une idée de collaboration collective entre les pouvoirs publics et le commerce.

Pour les travailleurs, il n'est question à aucun moment, de constituer des comités consultatifs, pour savoir quels sont leurs besoins, ni pour leur demander de proposer des améliorations.

Donc, premier point, la loi de Germinal an XI, prévoit la formation de chambres consultatives qui seront de véritables organismes publics.

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS BIBLIOTHÈQUE

Quant aux corporations, elles restaient défendues, même pour les employeurs. Mais lorsque les employeurs en constituent et font des coalitions, la sanction prévue par la loi n'est que d'une amende, et la sanction ne sera encourue c'est-à-dire que l'incrimination n'existera, que si ces coalitions sont à la fois injustes et abusives. Dans un régime de dictature, quelle souplesse il y avait dans l'interprétation, dans l'application de la loi ! Il fallait que ces coalitions fussent à la fois "injustes et abusives". Elles ne le seraient jamais en fait.

stinction ns l'incrimition entre s coalitions tronales et s coalitions uvrières.

Pour les travailleurs, non seulement il n'est pas question de chambres consultatives, mais en ce qui concerne l'interdiction des corporations qui subsiste bien entendu, les sanctions ne sont pas du tout les mêmes que pour les patrons. D'abord, tandis que les patrons, quelle que soit la gravité de la coalition, n'encourent que l'amende, les ouvriers eux, en cas de coalition, encourent l'amende et la prison; de plus, tandis que pour les patrons, la coalition coupable doit être à la fois injuste et abusive, pour les ouvriers, la coalition par elle-même est une faute. Elle est par définition, en vertu d'une présomption irréfragable, à la fois injuste et abusive. Les patrons pourront toujours prouver qu'ils ont raison, les ouvriers ne seront pas autorisés à faire cette preuve; du fait qu'ils se coalisent, c'est injuste et abusif.

ciens artiles 4I4 à 4I6 Code pénal.

Cette distinction dans l'incrimination selon le caractère injuste et abusif entre les coalitions patronales et les coalitions ouvrières, sera maintenue un peu plus tard dans le Code pénal, notamment dans les art.4I4 à 4I6 anciens. Toute coalition ouvrière est punissable quant aux peines, tandis que le Code pénal prévoit de six jours à un mois de prison pour les patrons, pour les ouvriers cela peut aller de un mois à trois mois de prison.

On peut donc dire que dans son application prati-

Source : BIU Cujas

que, la loi de Germinal an XI, s'est ressentie des circonstances historiques dans lesquelles était intl venue la loi Le Chapelier elle-même, loi qui avait i été fondée sous la peur de l'association ouvrière, de l'émeute ouvrière qui ne cessait de gronder dans la capitale. C'est pourquoi les sanctions n'ont pas été les mêmes à l'égard des uns et des autres.

Les deux buts de la loi Le Chapelier ont été f d'assurer la liberté individuelle aux travailleurs p qui ne l'avaient pas possédée jusqu'alors, et de se prémunir contre tout retour offensif de l'esprit co poratif. On avait à cette époque, avant tout, la crainte des associations ouvrières, beaucoup plus q celle des corporations patronales. C'est elle surto qui avait conduit le législateur à faire la loi Le Chapelier, renforcée ensuite par la loi de Germinal an XI.

Toutes ces aggravations que nous avons rencontrées ont été faites au nom de la liberté individuel le et pour la garantir. Au cours des travaux de la loi de Germinal an XI, le rapporteur, REGNAULT de Saint-Jean d'Angély, s'exprimait ainsi au sujet de l corporation : "C'est une forêt dans l'ombre couvrant nos cités, et empêchant la fécondité de notre industrie". Il ajoutait : "Ce n'est pas sur cette terre d la liberté enfanta tant de prodiges, qu'on osera parler d'elle sans respect et sans reconnaissance". Ced est une note assez caractéristique de l'époque : on saluait la liberté, on lui sacrifiait tout. Mais précisément, lui sacrifiaient tout ceux qui allaient en profiter au détriment de ceux auxquels elle ne rapporterait aucun avantage.

Opinion de Regnault de Saint-Jean d'Angély.

Pour les employeurs qui profitèrent à cette époque de ce nouvel état de choses, nous verrons que la liberté individuelle a complètement affranchi le commerce et l'industrie; au contraire, pour l'ouvrier, elle a diminué sa situation. Sous le régime corporatif, l'ouvrier était pris en quelque sorte en tutelle par la corporation dont il était un des compagnons, elle défendait dans une certaine mesure ses intérêts contre la concurrence. Celle-ci ayant disparu, l'ouvrier a été "littéralement pulvérisé" puisqu'il n'y avait plus aucun groupement pour le défendre. La liberté individuelle a été extrêmement favorable aux employeurs, tandis qu'elle a été franchement défavorable aux travailleurs.

La liberté individuelle, très favorable aux employeurs, a été nuisible aux ouvriers.

Les auteurs de la loi Le Chapelier, comme ceux de la loi de Germinal an XI, ont fait un certain nombre de confusions. En premier lieu, ils ont confondu les réunions, les associations et les coalitions, trois choses qui sont évidemment distinctes les unes

Confusions opérées par

Source : BIU Cujas

loi Le Cha-
ier et la
de Germinal
XI.

férence
arant l'as-
iation de
coalition.

droit de
lition a
accordé en
nce avant
droit
dical.
férence en-
l'associa-
n et le
opole.

des autres. On peut s'associer sans faire des réunions publiques, et, d'autre part, on peut s'associer sans pour cela se coaliser. La loi Le Chapelier repose sur une assimilation dans l'interdiction de ces trois choses : pas de réunions, pas d'associations, pas de coalitions. En particulier, on n'a pas vu la très grande différence qui sépare l'association de la coalition, et ceci va peser pendant plus d'un siècle, je dirai même que cela pèse encore à l'heure actuelle. Du fait que les individus ont le droit de se grouper, il ne résulte pas nécessairement qu'ils feront des grèves, ni même qu'on leur donnera le droit de faire grève. Il y a quelques années, lorsqu'on s'est demandé si les syndicats de fonctionnaires seraient licites, le Conseil d'Etat a fait remarquer que si on permettait les syndicats de fonctionnaires, il faudrait permettre aussi les grèves de fonctionnaires, et comme on ne peut pas le faire, il ne fallait pas davantage permettre ces syndicats. Les deux choses sont encore liées dans beaucoup d'esprits. On a eu le tort de donner en France le droit de coalition bien avant le droit syndical. Il apparut comme une grande liberté qui en quelque sorte entraînerait toutes les autres à sa suite; cette erreur a persévéré depuis la loi de Germinal jusqu'à nos jours.

Une autre confusion que l'on peut reprocher aux auteurs des lois de 1791 et de l'an XI, c'est qu'ils n'ont pas compris la différence entre l'association d'une part, et le monopole d'autre part. Un monopole, le mot l'indique suffisamment, c'est le droit pour un individu ou pour un groupement d'être seul à fabriquer une certaine chose ou à faire un certain commerce. Cette confusion provenait de ce que la corporation avait conduit au monopole; vous vous souvenez de ces querelles vraiment pleines de mesquineries et aussi extrêmement âpres, qui divisèrent les tailleurs et les fripiers, les rôtisseurs d'oies et les rôtisseurs de volailles et tant d'autres. Elles montrent que la concurrence n'était pas possible, et il n'est donc pas douteux que les corporations avaient engendré le monopole. Mais l'association ne conduit pas nécessairement au monopole; ainsi les syndicats actuels ne conduisent pas au monopole; dans chaque profession, il y a des quantités de syndicats, mais chacun est absolument libre de fabriquer comme il veut. C'est l'hypothèque de l'ancien régime qui pesait encore trop lourdement. On s'imaginait que si l'on permettait les associations, cela entraînerait à brève échéance la reconstitution de monopoles au profit de ces associations, alors que pourtant la loi de 1791 proclamait la liberté du commerce et de l'industrie

Source : BIU Cujas

pour tous.

Quoi qu'il en soit, nous verrons que de plus plus, le travailleur sera la grande victime. Pour pléter toute cette série de mesures rigoureuses, i faut signaler encore une autre institution de la l de Germinal an XI : le livret ouvrier. Cette insti tion a été terriblement impopulaire, mais il n'y a rien d'aussi solidement ancré que les choses impop laires, car il semble que plus elles sont impopula res, plus elles sont difficiles à supprimer; le li ouvrier qui avait été institué par la loi de Germi an XI, n'a disparu qu'à la fin du XIXème siècle.

Le livret ouvrier.

Qu'est-ce que le livret ouvrier ?

Le livret ouvrier a été primitivement conçu c me une pièce d'identité. A une époque un peu troub de notre situation sociale, on voulait que tout in vidu, tout travailleur - parce que le travailleur évidemment moins lié à un lieu que le patron - ait sur lui une pièce d'identité, qui lui permette de pas être considéré comme un vagabond et par conséquent de ne pas encourir les sanctions du vagabond

But : prévenir le vagabondage.

Cela était fondé et n'était pas de nature à froiss beaucoup les travailleurs. Mais entre les mains de qui était le livret ouvrier ? C'était le patron qui le détenait, et l'ouvrier ne pouvait quitter son p tron que si celui-ci lui remettait son livret ouvri car sans son livret il risquait de se faire arrêter comme vagabond. C'est ainsi que le livret ouvrier vait devenir un instrument de véritable assujettiss

Résultat : assujettissement du travailleur.

ment du travailleur. Faute de l'obtenir, l'ouvrier vait rester. Ces abus n'ont fait qu'augmenter à cer taines périodes du XIXème siècle, lorsque les patr prêteront de l'argent à leurs ouvriers; ils exerce ront alors ce que j'appellerai - un peu inexactemen d'ailleurs - une sorte de droit de rétention sur le livret ouvrier. "Je vous ai prêté tant d'argent, di ront-ils, vous ne me l'avez pas rendu, je garde vot livret". Et l'ouvrier devra céder, sinon il s'expos ra aux peines du vagabondage. Cette institution a é évidemment malheureuse, et montre une fois de plus que la liberté individuelle que l'on avait proclam était surtout une liberté bourgeoise.

Qu'a fait le Code civil pour le travailleur ?

Dispositions du Code civil concernant les travailleurs.

Il n'a pas fait grand chose, il n'y avait que deux articles concernant le travailleur. Actuelleme il n'y en a même plus qu'un; mais il y a heureuseme le Code du Travail. Le Code civil n'a pas consacré plus de deux articles aux travailleurs, ce qui a fa dire - lors du Centenaire du Code - par Monsieur GLASSON, l'ancien doyen de la Faculté : "L'ouvrier été presque ou entièrement oublié dans notre Code

Source : BIU Cujas

Entièrement oublié n'est pas exact, car il eut mieux valu qu'on l'oubliât totalement.

rticle I780.

L'art. I780, le premier de ces deux articles, disait et dit toujours, dans son premier alinéa : "qu'on ne peut engager ses services qu'à temps". Ceci rappelait la constitution de Fructidor an III, et n'était pas de nature à choquer. Mais l'article I78I déclarait : "que dans les contestations qui auraient lieu entre un patron et ses domestiques, le patron serait cru sur son affirmation, en ce qui concernait notamment les salaires, et certaines autres questions. Rupture totale donc de l'égalité. Pourquoi le patron serait-il cru plus que le travailleur ? Si nous sommes tous égaux, pourquoi créer immédiatement une inégalité sociale qui se traduit par une preuve différente ? C'est toujours le patron qui aura raison. Ceci renforçait encore l'assujettissement de l'ouvrier au patron. Cette disposition de l'article I78I n'a été abrogée que longtemps après, dans la seconde moitié du XIXème siècle. Elle marquait une inégalité choquante, car parmi les employeurs comme parmi les travailleurs, il y en a qui sont bons, mais il y en a qui le sont moins; pourquoi croire systématiquement le patron contre le travailleur ? C'est véritablement une mesure injuste, et c'est encore une atteinte significative au principe d'égalité de la Révolution.

rticle I78I.

boli en I868.

On a dit que le Code civil, après avoir établi l'égalité des personnes et l'égalité des biens, avait voulu encore établir l'égalité des droits du travailleur. Ce n'est pas exact, ainsi qu'il résulte de l'article I78I.

Période du Premier Empire (I804-I8I4) - Les Cent Jours (I8I5).

ériode du remier Empire es Cent Jours. ttitude anti- émocratique e Napoléon à égard de la lasse ouvrière.

Le Premier Empire ne change rien aux conditions du travailleur, parce que Napoléon n'avait en quoi que ce soit l'esprit démocratique. Il craignait les ouvriers, et ce qui lui faisait tout particulièrement peur, c'était leur turbulence. Toute sa politique a donc été orientée vers les classes bourgeoises. Lui-même était enfant du peuple, comme d'ailleurs la plupart des grands dignitaires de l'époque, mais il a voulu asseoir son régime sur l'autorité et la force, comme chacun le sait. Ainsi donc il craignait les ouvriers sauf lorsqu'il pouvait exercer sur eux une discipline militaire; il ne se faisait pas faute de les employer, et vous savez qu'il puisa largement dans ce grand réservoir que lui procurait la conscription militaire.

olitique de rotection de a classe ourgeoise.

Ceci vous explique pourquoi durant cette époque, on s'est montré particulièrement tolérant pour les

Source : BIU Cujas

infractions que les employeurs pouvaient commettre aux lois du travail, et, qu'au contraire on s'est montré très strict, très sévère pour réprimer les contraventions à la loi de Germinal an XI; toutes les associations occultes étaient pourchassées, les grèves

Conséquences.

sévèrement réprimées et on appliquait les peines, surtout aux travailleurs. L'autorité de la corporation était plus d'une fois remplacée à leur égard par l'autorité publique, et par celle du commissaire de police; le travailleur jusqu'à la Révolution avait été à la merci de la corporation; il n'y avait plus maintenant de corporation, mais le travailleur était encore à la merci d'une autorité qui sans cesse le commandait.

Les atteintes à la liberté des travailleurs.

Ainsi, dans certaines professions, ce n'était même pas le patron qui gardait le livret ouvrier, c'était le commissaire de police. Lorsque l'ouvrier changeait de patron, il fallait donc qu'il allât chercher son livret chez lui, et très probablement cela n'allait pas sans un certain interrogatoire et sans des difficultés. Si le patron s'était plaint de son travailleur, le livret n'était sans doute pas rendu. Donc : renforcement de l'autorité aux dépens du travailleur, et au profit de l'employeur. Je vous citerai une autre mesure de police : la police avait interdit, dans certains quartiers, aux ouvriers-bouchers qui quittaient leur patron, de se replacer dans les environs. Voilà donc encore une atteinte à la liberté du travailleur. Un ouvrier pourtant ne fait pas concurrence à un patron, il n'y a qu'un patron qui puisse faire concurrence à d'autres patrons.

Fixation d'un minimum de la la durée de journée de travail.

Contrairement à notre époque où l'on parle de nouveau de limiter la journée de travail, car on trouve que huit heures, c'est trop long,- on prétendait à cette époque que la journée de travail n'était pas assez longue.

Mécontentement des petits patrons.

Chose curieuse : il y eut à cette époque des patrons qui protestèrent contre la suppression des corporations. On pourrait s'en étonner au premier abord puisqu'ils jouissaient depuis cette suppression d'une liberté qu'ils n'avaient pas eue auparavant. Ce furent les petits patrons qui se plaignirent; pour quelles raisons ? Pour une raison extrêmement simple : la concurrence que les uns pouvaient faire aux autres, avait évidemment pour conséquence de gêner ceux qui la subissaient. Sous l'ancien régime tout était bien réglé la concurrence était réduite à son strict minimum par l'action de la corporation, mais il n'en était plus de même, et l'on citait le cas d'un charron qui disait : "Du temps des corporations, au lieu d'être trois dans le quartier, j'aurais été seul, et le seul

Protestations contre la suppression des corporations.

Source : BIU Cujas

des trois, j'aurais pu acheter une maîtrise de charron. Maintenant nous sommes trois à faire le même métier, eh bien ! il faut diviser par trois le travail et les bénéfices, qui autrefois auraient été pour moi seul". Pas mal de petits patrons étaient mécontents. C'est en effet la grande industrie et le grand commerce qui profitaient de la suppression de la corporation. On cite encore une plainte de la part des débitants de vin de Paris, qui étaient déjà à cette époque 3.500, alors qu'auparavant ils étaient 300. Ceux-ci firent déposer un projet; ils jugeaient qu'il y en avait 3.000 en trop, et proposaient de supprimer ces 3.000 qui les gênaient.

Opinion de Levasseur.

LEVASSEUR, dont j'ai déjà cité le nom, qui a fait un ouvrage remarquable sur "l'Histoire des classes ouvrières sous l'ancien régime", a continué cette histoire depuis 1789 jusqu'en 1870. Il écrit au sujet de ces récriminations, une phrase que l'on peut méditer : "La liberté est une des idées à la conception desquelles le commun des hommes s'élève difficilement; on salue le nom, on n'est guère disposé à pratiquer la chose, et surtout on n'est pas disposé à la pratiquer au profit des autres".

Regrets relatifs à la disparition du régime corporatif exprimés par certains grands et moyens patrons.

Il y avait aussi de moyens et de grands patrons qui regrettaient la disparition du régime corporatif à certains points de vue, d'abord dans la mesure où ils avaient perdu des attributions qu'ils avaient auparavant. On se plaignait beaucoup de l'indiscipline chez les travailleurs, du manque de conscience professionnelle, et aussi de la facilité trop grande avec laquelle les travailleurs quittaient leurs employeurs, de leur instabilité. Au cours des réclamations qui s'élevèrent à cette époque, il y eut celle du maire de Vitré, en Bretagne, qui se lamentait de la façon dont les ouvriers tanneurs travaillaient les peaux; ils remplaçaient une certaine huile qui était de tradition et convenait particulièrement au tannage des peaux, par un produit plus comestible... par du miel! Or, il paraît que ce miel n'était pas absorbé sans difficulté par les peaux, et le maire de Vitré donnait cela comme une preuve de la mauvaise conscience professionnelle des ouvriers. Le préfet de Lyon, d'autre part, se plaignait de l'abaissement de la qualité de la main-d'oeuvre dans les tissages, et disait qu'il faudrait en venir aux règles anciennes, qui "convenaient seules aux principes conservateurs de l'art". Je tire ces exemples parmi beaucoup d'autres. Il est évident qu'au temps de la corporation, les ouvriers ne changeaient guère de métier, et qu'ils devaient y acquérir une extrême habileté.

Il est assez curieux de rapprocher rétrospective-

Source : BIU Cujas

Doléances adressées par Séguier à Louis XVI.

ment ces doléances, de celles qu'adressait à Louis XV l'avocat général Séguier, lorsque Turgot essaya de dissoudre les corporations, et que le roi tint un lit de justice. "Sire, disait-il, faites bien attention, ce genre de liberté que l'on veut donner n'est qu'une véritable indépendance, elle changerait vite en licence, et deviendrait un principe de destruction, anéantissant les arts, les artistes, la confiance et le commerce". Ces observations triomphèrent des hésitations du roi, et Turgot fut mis en disgrâce.

Opposition de Napoléon concernant le rétablissement du régime corporatif.

Quoique parfois hésitant, Napoléon a toujours résisté aux diverses réclamations qui tendaient à reconstituer dans une certaine mesure, dans la mesure favorable aux employeurs, le régime des corporations. Malgré ses hésitations, il se prononça finalement dans le sens du statu quo, c'est-à-dire de l'interdiction de reconstituer des corporations comme celles qui fonctionnaient autrefois.

Loi de I806 sur le conseil des prud'hommes.

Avant d'en terminer avec l'état d'esprit sous le Premier Empire, je vous dirai quelques mots de la grande loi sur le conseil des prud'hommes de I806, dont je voudrais ne retenir ici qu'une seule phase, pour colorer en quelque sorte le tableau de notre législation industrielle dans cette période. La création des conseils de prud'hommes fut beaucoup critiquée, on faisait même remarquer qu'il était inopportun de faire juger un commerçant par un autre commerçant qui ne soit pas exactement du même métier; on disait notamment ceci : "Est-ce qu'un fabricant de chaussures s'y connaîtra pour juger une question de chapeaux" ? Quoi qu'il en soit, le principe du conseil des prud'hommes l'emporta.

Critique de cette institution.

Organisation.

Vous allez voir comment furent réalisés les conseils de prud'hommes. Ils étaient constitués de cinq patrons et de quatre ouvriers, les patrons étaient donc la majorité. Comment les ouvriers étaient-ils désignés ? C'est là encore que précisément l'inégalité va devenir choquante. Ce n'étaient pas les ouvriers qui les désignaient. Les ouvriers étaient représentés soit par des chefs d'atelier, c'est-à-dire des ouvriers tout au moins d'une qualité supérieure, genre contremaîtres, soit des artisans qui n'étaient pas des ouvriers, et que l'on prenait parmi ceux qui étaient aisés - il y en avait parfois de fort riches - A la différence de ce qui a lieu aujourd'hui où c'est une élection qui les y porte, les ouvriers n'étaient là que nominalement. Ils avaient, en quelque sorte, des procureurs; ce n'est que bien plus tard qu'ils entreront véritablement aux conseils des prud'hommes.

Désignation des ouvriers.

Il n'y a jamais eu de conseil de prud'hommes à Paris, à cette époque. On s'y opposa toujours parce

Source : BIU Cujas

Constitution du conseil des prud'hommes de Paris sous Louis-Philippe. 1ère et 2ème Restauration.

qu'il semblait que si on permettait cette juridiction, on atténuait le principe d'autorité; ce n'est que bien plus tard et non sans difficultés, sous Louis-Philippe, presque, que le conseil des prud'hommes de Paris fut constitué.

Sous la Restauration, il n'y a pas de modifications sensibles. On maintient l'application des lois antérieures, la même inégalité : tolérance au profit des employeurs, et en général, sévérité à l'égard des travailleurs.

Tentatives de rétablissement des corporations émanant des partis politiques.

Pourtant, dès le début de la Restauration, il y a eu de nouvelles tentatives pour reconstituer les corporations; elles ne venaient pas des patrons à cette époque, mais de partis politiques qui voyaient dans la reconstruction des corporations comme un fragment de la charpente du royaume, qui lui redonnerait son air ancien régime. On recherchait évidemment ce qui pouvait faire disparaître cette solution de continuité qui séparait l'ancien régime et le nouveau régime. Le rétablissement des corporations allait donc au-devant des désirs d'un parti politique, mais au demeurant, les tentatives qui furent faites n'eurent aucune suite.

Développement des compagnonnages occultes.

Du côté ouvrier, il y eut un certain développement des compagnonnages, compagnonnages occultes comme par le passé, qui étaient à la merci de la police, mais que celle-ci toutefois autorisait quelquefois et pour lesquels elle se montra parfois bienveillante, parce que justement c'était un retour au passé, aux compagnonnages d'autrefois. Ils ne furent réprimés que lorsque véritablement la paix publique en fut troublée. Ces compagnonnages n'étaient pas toujours très recommandables, de même que ceux de l'ancien régime. C'était le rendez-vous des violents, et on y livrait de fréquents combats. On y respectait fort peu la liberté individuelle. Il y eut des grèves, mais celles-ci furent réprimées, et un juge disait à cette époque à un condamné : "Rappelez-vous que si le travail émancipe, les coalitions ne donnent que prison et misère".

Monarchie de Juillet (1830-1848).

Monarchie de Juillet. 1830 à 1848.

Attitude du gouvernement à l'égard des patrons et des travailleurs.

Du côté patronal, dès le changement de régime, les employeurs demandèrent surtout qu'on ne s'occupât pas du commerce et de l'industrie, qu'on les laissât bénéficier du régime qu'ils avaient eu jusqu'alors. Aucune demande ne fut donc faite par les employeurs, et puisqu'ils ne demandaient rien, il était vraisemblable qu'on n'irait pas au-devant de leurs désirs.

Du côté des travailleurs, aucune sympathie du

Source : BIU Cujas

nouveau régime. Pourquoi ? Parce que la Révolution de I830, comme celle qui l'avait précédée, n'était qu'une révolution bourgeoise. Or, les travailleurs, eux, étaient toujours dans l'opposition, ils étaient généralement républicains, c'était suffisant pour que le régime de Louis-Philippe ne leur fût nullement favorable.

Par conséquent, la Monarchie de Juillet, tout au moins dans sa première partie, ne fera rien pour les travailleurs, mais il faut lui laisser ceci devant l'histoire : c'est sous elle, à peu près au milieu de sa brève histoire, que s'est effectué le redressement qui a été le point de départ de la période dans laquelle nous sommes encore, c'est-à-dire la grande période de construction de la législation industrielle moderne. A une époque que je vous indiquerai - de même que lorsqu'une armée, qui bat en retraite depuis un certain temps, fait volte-face et tâche de ne plus jamais reprendre la direction ancienne - on s'est arrêté dans la direction que l'on avait suivie jusqu'alors, c'est-à-dire le développement unique de la liberté individuelle de chacun qui avait donné de très mauvais résultats. On est reparti tout doucement dans le sens contraire, et depuis lors le courant non seulement ne s'est pas arrêté, mais il n'a cessé de s'accélérer. Il faut donc bien retenir ceci, que c'est sous la Monarchie de Juillet, que s'est effectué ce redressement.

Avant de passer à cette troisième et dernière période qui est la période de la création de la législation industrielle, faisons très rapidement le bilan de la deuxième période. Ce bilan est indispensable pour bien comprendre la période qui va commencer.

Bilan de la 2ème période.

b) Période de la liberté individuelle dans l'isolement. I789-I84I.

Bilan de la période b) (Période de la liberté individuelle dans l'isolement - I789-I84I.

Les résultats de la période de la liberté individuelle dans l'isolement, doivent être examinés d'abord du côté patronal, et ensuite du côté ouvrier.

Côté patronal.

Côté patronal : Le régime, malgré quelques petites velléités contraires au début, a été dans l'ensemble un régime bienfaisant, un régime d'émancipation, qui a contribué à ce très beau développement économique de notre grand commerce, de notre grande industrie, au cours du XIXème siècle. En effet, désormais les employeurs n'avaient plus à craindre la concurrence légale ou l'interdiction de faire concurrence; désormais chacun pouvait avec son cerveau, c'est-à-dire son intelligence et ses capacités, exercer n'importe quel commerce, fabriquer comme il l'entendait, et gagner n'importe quelle fortune. Ceci a eu pour conséquence de susciter des initiatives, dont la grande

Régime bienfaisant.

Source : BIU Cujas

industrie ainsi que le grand commerce ne pouvaient que profiter.

Développement de la grande industrie et du grand commerce.

D'autre part, les corporations n'avaient pas été propices au progrès technique. En effet, on pensait : je sais qu'il n'y a que moi qui peux fabriquer un certain produit, un certain outil. Peu m'importe d'avoir une machine meilleure, puisqu'il n'y a que moi qui la fabrique. Je suis seul, et je ne me soucie pas de perfectionner mes procédés de fabrication. Au contraire, la liberté de l'industrie a été pour beaucoup dans l'essor prodigieux, qu'au point de vue de la technique de l'industrie, nous allons voir dans le cours du XIXème siècle.

Création des premiers chemins de fer.

Ainsi, c'est en I823, qu'on décide la création du premier chemin de fer français. Ce nouveau mode de transport allait à l'encontre de bien des habitudes; il y avait des gens qui faisaient des transports par roulage, et ceux qui faisaient ces transports voyaient cette création d'un mauvais oeil. Nous constaterons l'inverse aujourd'hui... mais à cette époque les transports par fer sont redoutés des transporteurs par route, par le roulage.

Le premier réseau créé est de 23 kilomètres, c'était la ligne de Roanne à Saint-Etienne, qui venait après celle que l'on avait construite en Angleterre aux environs de Manchester.

En I835, sous la Monarchie de Juillet, projet de chemin de fer de Paris à Rouen, même année, projet de chemin de fer de Paris à Saint-Germain, avec concession donnée à Péreire, le grand fondateur de ce réseau. La ligne de Paris à Saint-Germain fut inaugurée en I837.

En I837 également, fut déposé un projet de Voie de Paris à la frontière belge, de Paris à Marseille, et de Paris à Orléans.

En I823, le premier navire de guerre français à vapeur est expérimenté, et c'est à partir de I834, que dans l'industrie la machine à vapeur va commencer à triompher.

Eh bien, si les corporations avaient été conservées, avec la routine de celles-ci, il est probable que l'on aurait attendu beaucoup plus longtemps le développement de cette forme de l'industrie.

Création des compagnies d'Assurances et des grandes banques.

Quant au commerce, c'est en I809, qu'est créée la Compagnie d'Assurances La Nationale, en I848, le Comptoir National d'Escompte de Paris.

C'est dans cette période, qui va depuis la Révolution jusqu'au milieu de la Monarchie de Juillet (I840), que se développent toutes les grandes houillères de France, les papeteries, les imprimeries. Par conséquent, il y a eu là, au point de vue de l'indus-

Source : BIU Cujas

ou du commerce, un essor sans pareil, qu'ils n'auraient pas connu sans la suppression des corporatio on peut conclure que la liberté individuelle et la suppression des corporations ont été éminemment pro ces à l'industrie.

Les associations patronales.

Est-ce qu'il y avait des associations de patro Il y en a eu qu'on laissait fonctionner, parce qu'e les n'avaient pas du tout le même caractère qu'autr fois; elles avaient en vue de développer l'esprit d'initiative de chacun.

Par conséquent, jusqu'à présent, je ne vois qu ne page magnifique, mais il y a le passif de l'opér tion.

Côté des travailleurs.

Côté des travailleurs : C'est à propos des travailleurs que nous arrivons au passif de l'opération. pour eux, cette période de liberté dans l'isolement été en général une période abominable. Elle a été a minable, parce qu'ils n'ont même plus eu les quelqu avantages que leur apportaient tout de même les cor rations; ils ont été entièrement livrés à eux-mêmes dans cet état de "pulvérisation", dont j'ai déjà pa lé. Ils étaient incapables de défendre leurs droits puisqu'il n'y avait pas d'associations possibles, n de réunions, et encore moins de coalitions. Notamme il est certain que les travailleurs ont été infiniment plus malheureux dans cette période, qu'ils ne l'ont été avant 1789. En 1897, le grand bâtonnier Barboux dira : "Le travail était affranchi, mais le travailleur était condamné à l'isolement et rivé à l'esclavage d'une liberté trop absolue pour son ign rance, et beaucoup trop lourde pour sa faiblesse". effet, quels droits donnait aux ouvriers la liberté individuelle ? Le droit de choisir leur travail, le droit - sous réserve des innombrables petites vexa tions de police - de quitter leur patron quand ils voulaient.

Période abominable.

Opinion du bâtonnier Barboux.

Conception de l'égalité due à la Révolution.

On voit là le point de départ de cette idée un peu simpliste, de cette idée de l'égalité, qui a é surtout un des grands maux dû à la Révolution, par que l'égalité n'est pas dans les apparences. Il fa qu'elle soit dans les faits. Dire d'un ouvrier qu'il est l'égal de son patron, ce n'est pas sérieux, l'é lité elle, est dans l'inégalité. Ainsi, c'est par te d'une inégalité, que l'on est arrivé à l'heure tuelle à une égalité assez grande. Il a fallu créer des inégalités pour qu'il en résultât cette égalit En somme, l'inégalité des droits conduit parfois à l'égalité de fait. Par conséquent pour avoir l'égal de fait, il ne faut pas toujours qu'il y ait l'égal des droits; nous verrons cela de plus en plus lorsq nous étudierons la législation industrielle. La co

Critique.

Source : BIU Cujas

ception de l'égalité a été à cette époque, en ce qui concerne l'ouvrier, absolument fausse.

Conséquences du développement du machinisme.

En outre, ce qui a contribué à rendre dure la condition du travailleur, c'est le développement du machinisme. Le travail était plus pénible. D'autre part, autrefois, dans les petits ateliers, il finissait par régner entre les patrons et leurs quelques compagnons, un certain esprit familial. Avec le nouveau régime, très souvent l'ouvrier n'avait pas devant lui un patron, mais un être anonyme : une société. Or un patron s'intéresse peut-être mieux à ses ouvriers qu'une société puissante, qui est une personne en droit, mais qui au point de vue du coeur, n'est pas nécessairement une personne.

Tentatives patronales en faveur des travailleurs.

Il y eut toutefois certaines tentatives patronales. Ainsi, la Société industrielle de Mulhouse depuis I827, sous l'inspiration du grand filateur Jean Jacques Bourcart, poursuivait des enquêtes pour constater l'état des travailleurs, et indiquer les remèdes qu'on pourrait y apporter. Cela montre tout de même qu'il y avait un certain nombre d'exceptions, qu'il y avait quelques sociétés, quelques patrons, quelques industriels, qui se rendaient compte de la situation pitoyable des travailleurs, et qui désiraient l'améliorer.

Mais ce qui déclencha véritablement le nouveau régime, ce fut l'initiative prise par l'Institut de France, de faire faire une enquête sur la condition des travailleurs. Cette enquête - elle est absolument classique et célèbre, car on en parla dans le monde entier - fut celle de VILLERME. L'Académie des Sciences morales et politiques confia à Villermé en I835 une enquête sur le travail, non pas sur toutes les professions, mais seulement sur certaines, autrement ç'eût été trop vaste. Cette enquête de I835 à I836 a fait l'objet de deux volumes que publia Villermé en I840, intitulés : "Tableau de l'état physique et moral des ouvriers des manufactures de coton, de laine et soie". L'enquête de Villermé n'a pas porté sur toute l'industrie et sur tout le commerce, mais sur les manufactures de coton, de laine, et de soie.

Enquête de Villermé sur la condition des travailleurs.

Résultats.

Quels sont les résultats de cette enquête, qui devait déclencher presque immédiatement la première intervention législative à laquelle nous arriverons bientôt.

L'enquête apporte des constatations bien tristes sur quatre points :

La durée du travail
L'hygiène
Les salaires
La subordination du travailleur à l'employeur.

Source : BIU Cujas

Durée excessive du travail des enfants et des adultes.

Premier point, la durée du travail : il me suffira de vous dire quelle était la durée du travail des enfants, celle des adultes était, bien entendu, aussi grande. Eh bien, au cours de son enquête Villermé a constaté à maintes reprises, quelque chose qui nous semble aujourd'hui monstrueux, et qui pourtant a existé, il y a de cela un siècle.

Dans les filatures il a vu de nombreux enfants âgés de six à huit ans, et quelquefois même de quatre ans, ces derniers travaillant à de petits travaux consistant, par exemple, à apporter des pelotes de fil d'un point à un autre.

Combien de temps travaillaient-ils ? A Elbeuf, dans les cotons, il y avait des enfants qui faisaient I5 h I/2 de présence à l'atelier, par jour; dans l'industrie lyonnaise, on constatait I8 heures de présence par jour. Comme travail effectif, un minimum de I3 heures, même lorsqu'on avait défalqué le temps des repas. Eh bien, à cette époque, les forçats travaillaient I0 heures - et les forçats avaient des raisons spéciales d'être des forçats. - Les esclaves des Antilles travaillaient 9 heures... mais les enfants de six à huit ans et quelquefois de quatre ans, et naturellement les adultes a fortiori, travaillaient un minimum de I3 heures, et étaient présents à l'usine quinze heures, et quelquefois même I8 heures.

A cela Villermé ajoutait que parfois on habitait jusqu'à deux lieues de l'endroit où l'on travaillait. Or, deux lieues cela représente huit kilomètres, et à l'époque il n'y avait ni chemin de fer, ni automobiles; aux heures de présence à l'usine, il fallait donc ajouter le temps de faire la route, la fatigue de la marche... Quel temps restait-il pour se nettoyer, pour manger, pour se reposer ? Il y avait des travailleurs qui ne jouissaient que de quatre à cinq heures en dehors des heures d'usine.

Lorsque les résultats de cette enquête furent connus, ils soulevèrent une grande émotion.

Conséquences.

Quelles furent les conséquences pour les ouvriers de ce régime de longue journée ?

Dégénérescence de la race; grande mortalité;

On constate d'abord une mortalité très grande, et d'autre part un déchet considérable de la race, comme venaient de le témoigner les opérations du recrutement militaire de l'année I837, au cours desquelles il avait fallu refuser 87 % des conscrits. C'est peut-être cela qui, en partie, a contribué d'ailleurs avec raison au désir de faire quelque chose. S'il fallait protéger les travailleurs, il fallait aussi protéger ceux qui seraient là pour la défense nationale; si l'on ne pouvait compter que sur I3 % des conscrits, cela devenait dangereux pour l'avenir.

Source : BIU Cujas

Augmentation de la criminalité. Débauche. Alcoolisme.

En second lieu ; augmentation de la criminalité. En dernier lieu : une très grande débauche, et une non moins grande immoralité. Les hommes s'adonnent à l'alcoolisme, les femmes qui travaillent dans les usines et dans les ateliers, sont très débauchées. On citait notamment le cas de jeunes filles âgées de seize ans à peine, qui, lorsqu'elles avaient fini leur journée de travail à l'usine, consommaient ce que l'on appelait"un cinquième quart de la journée". Bref, il y avait une immoralité considérable, ceux qui voudront être édifiés à cet égard, n'auront qu'à se reporter à l'enquête de Villermé et au livre de Levasseur.

Mauvaise hygiène.

Deuxième point : l'hygiène. L'hygiène à l'usine et à l'atelier était très mauvaise. La solide réglementation actuelle n'existait pas, car on pensait surtout au développement de l'industrie, à gagner le plus possible et à dépenser le moins possible en aménagements dont d'ailleurs, contrairement à aujourd'hui, on ne souciait pas. Par conséquent, on travaillait dans des conditions d'hygiène extrêmement mauvaises,et même fréquemment il y avait de mauvais traitements. C'est ainsi qu'au cours de son enquête, Villermé avait constaté dans certains ateliers la présence d'un nerf de boeuf, pour frapper les travailleurs que la fatigue faisait s'endormir.

Mauvais traitements.

Logements insalubres.

Quant aux habitations des travailleurs, Villermé nous en fait un tableau assez noir. A cet égard, il a peut-être quelque peu exagéré; d'autres auteurs, tel que Levasseur, analysent ainsi les logements ouvriers: I/5 de la population ouvrière habitait dans des garnis, parmi ces garnis il y en avaient qui étaient bien, il y en avait qui étaient moins bien.- Ceux que l'on considérait comme bien, se louaient cinq à huit francs par mois, moyennant quoi, on avait un lit pour deux, une soupe le soir, et le blanchissage d'une chemise par semaine. Tout cela pour cinq à huit francs par mois, heureux temps ! A côté de ces bons garnis, il y en avait de moins bien, mais d'après une enquête faite par la Chambre de Commerce de Paris à cette époque, les 4/5 de la population ouvrière avaient des logements convenables, avec un ameublement suffisant, sans oublier, sur la cheminée, sous une cloche, la couronne d'oranger de la mariée...

Insuffisance des salaires.

Troisième point : les salaires. D'après l'enquête de Villermé, les salaires n'étaient pas très élevés. Il est évidemment difficile de se faire une opinion sur ce point; il faudrait comparer la valeur de la monnaie de l'époque, et la valeur de coût de la vie. Malgré tout, certains semblent trop faibles.

Quoiqu'il en soit, voici les chiffres que nous

Source : BIU Cujas

indique Villermé. Les enfants gagnaient généralement un sou par heure, par conséquent ils gagnaient au maximum 0.75 par jour. Dans les filatures de Mulhouse, de Lille, de Rouen, les hommes gagnaient 2 à 3 francs par jour, les femmes 0 fr. 75 à I fr. 50, les femmes étant toujours moins bien payées que les hommes. A Paris, les salaires, étaient tout de même un peu plus élevés, ils étaient de 3 fr. 50 pour les hommes, et de I fr. 50 pour les femmes - ceci vers I840.

Assujettissement du travailleur à l'employeur.

Quatrième point. - Assujettissement du travailleur à l'employeur.

Cet assujettissement provenait de la pratique, à laquelle j'ai déjà fait allusion, de certains patrons qui faisaient des avances aux ouvriers. Lorsqu'un patron avançait de l'argent à son ouvrier, il le portait sur le livret ouvrier, et il ne rendait pas le livret ouvrier tant que le travailleur n'avait pas remboursé ce qu'il devait. En facilitant ces avances, les patrons étaient certains de s'attacher leurs ouvriers. Aujourd'hui, lorsqu'un patron fait une avance il ne peut retenir qu'une faible partie du salaire et rien n'empêche surtout l'intéressé de partir. A l'époque en question, il n'y avait aucune protection pour l'ouvrier, et le travailleur était lié à son patron. Dans des villes comme Reims, Amiens, ces avances étaient très courantes.

Les avances patronales.

L'enquête de Villermé a non seulement révélé au pays une situation qui était très grave, mais elle a eu un lendemain, dont résulta la préparation presque immédiate d'une grande loi. Il s'agit de la loi de I84I.

Nous sommes arrivés à la fin de notre seconde période, qui a commencé avec la Révolution, et qui en quelque sorte se caractérise par le seul développement de la liberté individuelle et l'interdiction de toute liberté collective. Nous avons vu les mauvais résultats obtenus par cette seule liberté individuelle, proclamée par la loi de I79I, dont la seconde erreur est de n'avoir pas su conserver parmi les institutions antérieures ce qu'elles avaient certainement de bon, puisque tous les efforts modernes ont tendu à y revenir. En effet, dans les anciennes corporations patronales, si l'on fait abstraction de tous les abus bien entendu trop grands auxquels elles se sont livrées, il y a l'idée féconde et juste d'une union pour la défense des intérêts professionnels. D'autre part dans les associations ouvrières qui étaient illicites sous l'ancien régime, il y avait également une idée juste, puisque, à l'époque moderne, on a considéré qu'une des plus grandes victoires avait été la législation sur les syndicats, que l'on a voulu rendre

Source : BIU Cujas

plus ou moins légale. Avant d'en terminer tout à fait avec cette période, j'ai tenu à attirer encore une fois votre attention sur ce point, afin que vous vous rendiez compte du danger qu'il y a à supprimer tout ce qui a été construit et à ne rien mettre à la place.

Les progrès de l'avenir vont consister en quelque sorte à reprendre ce que l'on avait démoli la veille; la législation actuelle est au fond ce qui a existé sous l'ancien régime, mais épuré, amélioré, sans les très grands inconvénients qui ont existé.

Nécessité de tempérer la liberté individuelle par la liberté collective.

Qu'a révélé, en somme, le bilan de cette deuxième période ? Qu'il fallait compenser la liberté individuelle en faisant une place plus ou moins grande à la liberté collective, et, d'autre part, qu'il fallait parfois aussi que le législateur intervienne pour supprimer aussi bien la liberté collective que la liberté individuelle - c'est l'interventionnisme. Ce sont là les deux armes : soit tempérer la liberté individuelle par la liberté collective, soit, au contraire, supprimer ou diminuer à la fois l'une et l'autre par le procédé de la protection.

Procédé de la protection.

Je reviens sur ce que je vous ai déjà dit : tout l'interventionnisme moderne en matière de législation industrielle, consiste à créer en droit de très nombreuses inégalités, tandis qu'en 1791, on était parti de l'idée de l'égalité pour tous. Tout le développement auquel nous allons assister va consister dans l'établissement d'inégalités légales, et c'est de ces inégalités légales que va sortir une égalité de fait plus ou moins grande. Nous le constaterons à maintes reprises, aussi bien dans la législation interne que dans législation internationale. C'est un point essentiel, et qu'il faut retenir si l'on veut comprendre tout le développement de la législation industrielle moderne. Des réglementations qui en apparence semblent abusives, sont en réalité nécessaires pour rétablir l'équilibre final; c'est par une inégalité de base que se rétablit souvent l'équilibre final.

c) phase actuelle.

c) Phase actuelle, phase de la reconstruction de la législation industrielle. (Fin de la Monarchie de Juillet jusqu'à nos jours).

.....

La troisième période à laquelle j'arrive maintenant commence à la fin de la Monarchie de Juillet et se poursuit jusqu'à l'époque actuelle. Elle n'est pas terminée par conséquent, mais on peut y distinguer quatre étapes :

Les diverses

I° l'étape que j'appellerai l'étape du redresse-

Source : BIU Cujas

étapes.

ment c'est le moment où l'on va partir dans une autre direction. Cette première étape se situe aux environs de I840, la Monarchie de Juillet l'a commencée.

2° l'étape de I848. C'est l'étape dans laquelle on a bien vu tous les problèmes, mais on les a vus de telle façon qu'on n'a réussi à en réaliser aucun. C'est déjà quelque chose de les avoir vus mieux que dans la période précédente, mais on les a vus sous une forme parfois utopique.

3° l'étape du Second Empire, qui va être celle de la première et véritable réalisation décisive.

4° l'étape de la fin du XIXème siècle et du début du XXème jusqu'à nos jours, qui est celle de presque toutes les réalisations, et de la presque totale reconstruction de la législation industrielle.

I°) étape du redressement.

I° L'étape du redressement. Cette période commence par une série de pétitions adressées aux pouvoirs publics, à la suite de l'enquête de Villermé, qui avait véritablement beaucoup influencé l'opinion; on n'était pas resté insensible à cette description navrante de la condition des travailleurs. Bref, l'opinion publique émue demande à l'Assemblée de faire une loi, mais elle se heurte à une double opposition, d'abord à celle des milieux patronaux qui se traduisit par des résolutions, soit des Chambres de commerce, soit des Conseils de prud'hommes, aux termes desquelles on ne pouvait pas toucher à la réglementation actuelle. Puis elle se heurte à une opposition gouvernementale. En I839, le ministre des finances déclarait que l'on ne pouvait pas porter atteinte à l'industrie sans lui causer un préjudice immense. En I840, l'opposition se maintient, mais en I84I néanmoins, un projet de loi est déposé pour la protection du travail des enfants.

Enquête de Villermé; émotion de l'opinion publique.

Double opposition :
a) des milieux patronaux;
b) gouvernementale.

Projet de loi déposé en I84I.

Cette loi va soulever un conflit très grave entre trois idées, trois idées qui vont s'affronter entre elles, ou plutôt dont les représentants vont lutter entre eux :

a) l'idée de la liberté individuelle,
b) une nouvelle idée familiale : l'idée du respect de la puissance paternelle,
c) l'idée du droit de l'Etat d'intervenir dans l'intérêt de la race.

Conflit soulevé.

a) Idée de la liberté individuelle invoquée par les patrons.

a) L'idée de la liberté individuelle est celle qui est invoquée par ceux qui en avaient profité depuis I79I, ceux qui lui devaient ce prodigieux développement du grand commerce et de la grande industrie, c'est-à-dire par les patrons. "Comment, disent-ils, vous allez vous occuper de ce qui se passe dans nos ateliers, dans nos industries, c'est de l'inquisition". Ils insisteront surtout sur les grands mots : "On va reprendre la grande conquête de I789 !" La grande

Source : BIU Cujas

conquête, c'est la liberté individuelle, qu'on leur a donnée sur le bûcher des libertés collectives, des anciens abus des corporations. Il s'agit aujourd'hui des enfants, mais demain on réglementera le travail des femmes mariées, puis celui des adultes. Il faut donc couper court à toute réglementation dès maintenant. Un des adversaires les plus déchaînés fut GAY-LUSSAC, grand savant, physicien et chimiste, qui fit un discours pour que la loi soit rejetée : "Un fabricant, dit-il, est un homme indépendant, il est souverain chez lui. Qui lui tiendra compte de ses pertes s'il en éprouve ?" Et il ajoutait : "Vous parlez de la salubrité des établissements, mais qu'est-ce que vous y pouvez ? Est-ce qu'aujourd'hui on ne construit pas des milliers de maisons où il y a à peine assez d'air pour la respiration ?". - Je pense que si Gay-Lussac pouvait aujourd'hui visiter les appartements de la rue qui porte son nom, il en trouverait encore certains où, sans doute l'air n'est pas suffisant pour la respiration... - "Est-ce que vous allez supprimer tous les taudis ? " dira-t-il encore.

Opinion de Gay-Lussac.

A cela on répondit : évidemment, aujourd'hui vous parlez au nom de la liberté individuelle, mais vous n'invoquez pas toujours cette liberté, et il vous arrive de l'attaquer lorsqu'elle est pour vous la cause d'une gêne.

Ainsi il y eut des protestations véhémentes des représentants de la première idée : celle de la liberté individuelle absolue.

b) Idée de la puissance paternelle.

b) Du côté de la puissance paternelle, on faisait valoir ceci : de quel droit allez-vous intervenir dans le travail de l'enfant ? Qui peut dire à l'enfant ce qu'il fera, qui peut l'autoriser à faire certains travaux ? N'est-ce pas le père; comment l'Etat viendrait-il toucher à cette prérogative absolue ?

Ces arguments ne paraissent pas bien solides, mais à cette époque on estimait que la puissance paternelle était intangible et absolue. On ne se rendait pas compte que la puissance paternelle comporte autant de devoirs que de droits.

Combattue par Dupin, rapporteur de la loi de I84I.

Heureusement, cette idée de la puissance paternelle trouva un grand adversaire en la personne de DUPIN, qui fut le rapporteur de ce qui deviendra dans peu de temps la loi de I84I.

Dupin défendit avec ardeur le droit de l'Etat d'intervenir contre les parents. "Le droit du père, disait-il, consiste-t-il à vendre sans contrôle et sans frein, la force, la santé, la vie des enfants ? Nous voulons, nous, que la loi l'interdise, le flétrisse et le châtie".

c) Idée du

c) Enfin en ce qui concerne l'Etat, il n'est pas

Source : BIU Cujas

droit de l'Etat d'intervenir dans l'intérêt de la race.

douteux qu'en présence des résultats lamentables qu'avait révélés l'enquête de Villermé, l'Etat avait le devoir d'intervenir pour la défense de la race et pour la défense nationale. Le rôle de l'Etat est de voir loin, et il devait défendre les travailleurs qui sans cela allaient être petit à petit complètement décimés par un travail fait dans de mauvaises conditions. On le fit si bien remarquer, que l'Etat s'alarma. Il y avait, d'ailleurs, à l'étranger des exemples encourageants : l'Angleterre avait fait déjà en I802 une loi pour protéger les enfants, et on avait également pris des mesures à cet égard en Autriche et en Bavière, dans d'autres pays aussi. En faisant une réglementation pour le travail des enfants, nous ne faisions donc rien de neuf, nous suivions un mouvement qui avait été esquissé dans divers pays étrangers. Bref, malgré les efforts désespérés de certains partis, à la Chambre des pairs, le siège se fit en faveur de l'adoption de la loi, qui devint la loi du 27 mars I84I.

Mouvements esquissés à l'étranger en faveur de la protection des enfants.

Loi du 27 mars I84I.

Elle est très importante non pas par son application pratique, mais parce qu'elle a été le premier geste, platonique sans doute encore, mais légal et réparateur de l'erreur de I79I. Son titre est : "Loi sur le travail des enfants dans les manufactures, usines, et ateliers". Cette loi ne visait donc pas tous les travaux, comme son titre seul l'indique. Ne croyez donc pas que, comme par un coup de baguette magique, tous les enfants se sont trouvés protégés. Non, ce furent uniquement ceux qui travaillaient dans les ateliers à moteurs ou à feux continus, ou à défaut, dans les fabriques qui occupaient plus de vingt travailleurs. Tout le reste était en dehors de la réglementation, c'était donc peu de chose en somme. D'autre part, l'âge minimum d'un enfant qui travaillait devait être de huit ans; la durée de travail pour les enfants de huit à douze ans, était fixée à huit heures, et pour les enfants de douze à seize ans, à douze heures; le travail de neuf heures du soir à cinq heures du matin était interdit; en outre, le repos dominical était obligatoire. Quant à la sanction, elle résidait dans des amendes.

Dispositions.

Sanction.

Par conséquent elle se résume ainsi :
La loi s'applique à certains travaux désignés.
Elle fixe I) l'âge minimum à huit ans,
2) la durée de la journée de travail de 8 à douze heures, selon l'âge de l'enfant,
3) elle interdit le travail de nuit,
4) elle impose le repos dominical.

Que penser de cette loi pratiquement ? Au point

Source : BIU Cujas

Appréciation.

de vue de la méthode générale, elle se rattache à l'idée de protection; ce n'est pas une loi qui donne une liberté, mais qui intervient pour en retirer une, pour diminuer la liberté individuelle du travail chez les enfants. Mais on peut lui reprocher d'avoir été beaucoup trop timide; huit ans pour l'âge légal de l'enfant qui travaille, c'est véritablement un âge trop précoce, et nous verrons que plus tard cette mesure sera améliorée.

Ce qu'il faut retenir de cette loi, ce qui en fait sa valeur, c'est qu'elle a été un commencement, et les industriels la craignaient à cause de cela. C'est un commencement que rien n'arrêtera plus. Il y aura sans doute des ralentissements, des arrêts même, mais le mouvement d'horlogerie est déclenché, la nouvelle direction est prise, et on ne la quittera plus.

Son application.

Malheureusement cette loi ne s'est pas appliquée et cela en raison de la mauvaise volonté de ceux qui devaient l'appliquer; mauvaise volonté d'abord de la part des patrons pour les raisons que nous connaissons, auxquelles s'ajoutait une nouvelle raison : ils faisaient valoir qu'il ne leur était pas facile de faire des relais de plusieurs équipes, et qu'il aurait fallu que la journée fût réglée autrement. C'était donc une raison un peu technique qu'ils invoquaient mais qui ne diminue pas leur mauvaise volonté qui était flagrante. Puis, mauvaise volonté de la part des parents, qui donnaient tort à Dupin. Toutefois, dans leur opposition, ils invoquaient certaines raisons, extrêmement profondes celles-là : en effet, l'enfant arrivait à l'atelier avec ses parents et il en repartait avec eux, or, si l'enfant devait arriver après ses parents et repartir avant eux, quel parent l'aurait amené, et qui se serait occupé de lui pendant ces heures de liberté durant lesquelles les père et mère étaient encore retenus à l'atelier ? Nous verrons que cette situation va jouer dans l'avenir un très grand rôle, toutes les fois qu'on parlera de la question de la séparation du ménage.

Raisons :

mauvaise volonté des patrons et des parents.

Carence de l'Etat.

Enfin et surtout : carence absolue de l'Etat, car on avait oublié une chose essentielle, d'établir un personnel de contrôle. Certes la loi de I84I avait une sanction, mais encore fallait-il qu'il y ait des agents de la force publique pour contrôler l'application de la loi, et pour relever les infractions. Or, à cette époque, on n'avait pas voulu créer un corps de contrôle. Si on ne l'avait pas fait en Angleterre au moment de la loi de I802 pour la protection du travail des enfants, on le fit en I835 pour en assurer l'application. En France, on ne suivit pas le rapporteur Dupin qui avait essayé de faire passer dans la

Absence de contrôle.

Source : BIU Cujas

loi la création d'une organisation de contrôle; malgré des efforts désespérés, il fut battu sur ce point. Il faudra attendre bien longtemps, jusqu'au dernier quart du XIXème siècle, pour que nous ayons ce que l'on appellera : les inspecteurs du travail. Tant qu'il n'y aura aucun contrôle, toute réglementation sera lettre morte; il est indispensable qu'il y ait des gens pour constater, pour dresser des procès-verbaux. Bref, la loi de I84I a été platonique.

Projet de loi de I847.

En I847, un nouveau projet de loi fut déposé pour la création d'un corps de contrôleurs. Ce projet entendait d'une part augmenter la protection, mais ce qui est essentiel, créait un corps d'inspecteurs salariés de l'Etat pour relever les infractions. Cette loi se discutait encore à l'Assemblée du 23 février I848, alors que déjà l'émeute grondait, et que le 24 Louis-Philippe prenait le chemin de l'exil. La seconde République est proclamée et cette loi n'eut donc pas le temps d'être votée, elle fut devancée par les évènements. Tocqueville peu de temps avant avait déclaré à l'Assemblée qu'on était "sur un volcan" et que personne ne paraissait vouloir s'en apercevoir !.

Nous arrivons ainsi au terme de notre première étape, dont il ne faut pas diminuer l'importance. Si le redressement en quelque sorte n'a été que moral, il ne faut pas oublier que la loi de I84I quoique platonique, est le point de départ d'une évolution qui va s'affirmer de plus en plus. Constatons pour conclure, qu'au cours de cette étape, on n'a pas songé un seul instant à toucher à l'interdiction des libertés collectives, celle de la loi Le Chapelier reste totale. - La loi de I84I touche seulement aux libertés individuelles et pour les enfants - mais il n'est pas question de rendre quoi que ce soit aux libertés collectives. C'est plus tard qu'on y pensera, et c'est beaucoup plus tard, qu'on songera à une réalisation.

2°) Etape de I848.

2° L'étape de I848. - On pourrait appeler cette seconde étape, la période de romantisme en matière de législation industrielle. Cela peut s'expliquer fort bien par le caractère utopiste, idyllique de bien des doctrines, l'honnêteté trop foncière qui est restée presque légendaire, la naïveté des républicains de l'époque.

Pour bien comprendre cette période, il faut se rendre compte de la forme à la fois sociale et politique qu'a pris la législation industrielle à cette époque. Nous verrons que ce qu'il en restera de plus positif, sera précisément ce qu'il aurait été désirable de voir disparaître, d'abord le caractère politique.

Avant I848, il y a eu tout un mouvement d'économistes, de sociologues, qui dépasse de beaucoup le

Source : BIU Cujas

sujet que j'ai à traiter devant vous. Je voudrais simplement vous rappeler en deux mots et très rapidement quatre des principaux mouvements de cette époque, parce qu'ils touchaient de très près à la législation industrielle :

Principaux mouvements de cette époque:

a) les Saint-Simoniens,
b) les associationistes, vous devinez à leur seul nom, qu'ils méritent qu'on s'arrête un peu à eux,
c) les socialistes dont le grand représentant est LOUIS BLANC,
d) les communistes - communistes très idylliques d'ailleurs - avec CABET.

a) les Saint-Simoniens.

a) Les Saint-Simoniens sont les adeptes de Saint-Simon qui était déjà mort à cette époque. Saint-Simon, en effet, était né en 1760, et mourut en 1825. C'était un grand seigneur de l'ancien régime qui très jeune alla se battre aux Etats-Unis sous les ordres de Washington. Il mourut pauvre, son dernier emploi, qui ne correspondait pas à sa fonction initiale de grand seigneur, fut d'être copiste au Mont-de-Piété. Malgré cela, il eut une doctrine qui fit beaucoup d'adeptes.

Leur doctrine de fraternité.

Cette doctrine, pour vous en donner l'essentiel, part de ce point, qui paraît une erreur : "L'homme divin enfin se manifeste, un nouveau christianisme est donné au monde, Moïse lui a promis la fraternité, le Christ l'a préparée, Saint-Simon et ses adeptes l'ont réalisée". Cela manque peut-être un peu de modestie. C'est une doctrine de fraternité absolue, qui fait preuve, je crois, surtout d'une méconnaissance totale de l'humanité, et cela vous fait entrevoir l'idée un peu chimérique que l'on se faisait à cette époque, de la facilité des progrès sociaux. On construisait des châteaux de cartes.

b) les associationistes.

b) Les associationistes sont plus positifs, mais leur doctrine comporte aussi pas mal de chimères. Ils voulaient l'association. Malgré les excès de leur doctrine, ils ont tout de même contribué à préparer l'opinion publique en faveur de la nécessité pour les travailleurs de se grouper, mais leur programme tel que l'avait conçu l'anglais Robert OWEN et le français FOURIER ne pouvait absolument pas se réaliser.

Comment, en effet, devait se réaliser cette doctrine de Fourier, cette meilleure organisation du monde ? Fourier part de l'idée que le travail est une chose attrayante, et qu'il faut le faire dans les meilleures conditions. L'homme a besoin de distractions, la meilleure distraction que l'on puisse lui donner, c'est de le faire travailler à des

Source : BIU Cujas

Leur doctrine du travail attrayant.

travaux qui soient attrayants. Chacun doit choisir l travail qui lui paraît le plus attrayant. Voici les exemples que Fourier et ses adeptes nous donnent : les gourmands doivent être cuisiniers, les violents calmeront leurs nerfs par la chasse, et on va même jusqu'à dire dans cette doctrine que l'on se vengera des coquettes en les forçant à se mettre dans l'empl de la parfumerie. Comment d'après eux seront agencée ces cuisines et ces parfumeries ? Ils conçoivent alo

Organisation du phalanstère.

un monde tout à fait idyllique, qu'ils appellent le phalanstère. Le phalanstère est l'édifice de la pha-lange. La phalange agricole comporte à peu près 7/8 de cultivateurs, et I/8 de capitalistes, de savants, et d'artistes; comme population totale, elle compren à peu près I.500 à I.800 habitants. Dans ces phalans-tères ceux qui auront des métiers bruyants, notammen les forgerons, seront dans une aile lointaine pour qu'on ne les entende pas, etc.

Ceci vous montre que Fourier et ses quelques adeptes ont voulu réaliser par une vie commune, l'id d'association. Sous tous ces excès, il y a tout de m me une vérité que l'on peut noter sauf à faire la

Nécessité de se grouper.

part des exagérations, c'est qu'il faut que les hom-mes soient groupés entre eux, que de ce groupement i résultera une force nouvelle en même temps qu'ils ap prendront à se tolérer davantage.

3°) Louis Blanc.

3°) Nous arrivons au mouvement à tendance socia liste de Louis BLANC qui est un historien, l'auteur de l'"Histoire de dix ans". Il contribua à la chute de la Monarchie de Juillet. Il propose une nouvelle organisation du travail, et il part de deux idées q sont la négation de celles qui ont été consacrées p la Révolution française. Il était socialiste par co séquent révolutionnaire, mais d'un autre temps que

Ses idées sur la concurrence.

les révolutionnaires de I789. Il veut piétiner la c currence et la liberté individuelle. "La concurrenc dit-il, est la source de tous les maux, sans elle l gens seraient beaucoup plus heureux. Qu'est-il résu té de cette concurrence ? Tout le monde s'appelait tron, et entre eux les patrons se dévoraient. Cela créé un état d'hostilité constante. Qu'on ne parle donc plus de concurrence, il faut la supprimer. Il ajoute notamment : Cette concurrence a produit la m sère, et la misère est toujours prolifique; nous en sommes au point où il faut ou bien nourrir tous les enfants, ou bien les tuer". Il ne faut plus, égale-ment d'après lui, de liberté individuelle, et là no voyons poindre à nouveau l'idée de l'association. liberté individuelle a reposé sur l'idée de l'isol ment, il faut au contraire, que les individus se g

Sa foi dans les bienfaits

pent, pense Louis Blanc, et toute sa doctrine rep

Source : BIU Cujas

de l'associa-tion.

sur l'idée de l'association. A cet égard, il a écrit une phrase un peu crue qui lui valut pas mal de reproches : "Ce serait, a-t-il dit, une bien pauvre idée que d'essayer d'associer d'une part le groupement des individus avec le maintien de la concurrence; ce serait remplacer son cheval borgne par un cheval aveugle". Cette phrase a fait dire à un de ses contemporains :"Ces lignes sont pour Louis Blanc à jamais regrettables, elles prouvent qu'il était sur la logique aussi peu avancé que sur l'économie politique, et il raisonne de l'une et l'autre comme un aveugle raisonne des couleurs". Dans des termes plus ramassés, le grand historien Michelet, disait :" Ces hommes valaient mieux que ce qu'ils écrivaient"; quoi qu'il en soit, ils écrivaient, on les lisait, et on les croyait.

Critiques adressées par des contemporains.

4°) Le communiste Cabet.

4°) Quelques mots pour terminer sur Cabet, auteur communiste. Il voulait que chacun vécut groupé dans une cité qu'il imaginait complètement, et qui s'appelait l'Icarie, d'où son "Voyage en Icarie". Là tout était absolument parfait, c'était la merveille des merveilles, l'ensorcellement des Mille et une Nuits. Il n'est plus question de liberté individuelle, mais uniquement de groupement; on travaillera ensemble sans se faire concurrence.

L'Icarie.

Cette idée de ne pas se faire concurrence, idée d'ailleurs de Louis Blanc, fut réalisée plus tard, par la création des ateliers nationaux.

Dans l'Icarie - point noir - Cabet prévoit pourtant 2.000 députés, ce qui dépasse évidemment de beaucoup le nombre actuel.

Ces idées quoique chimériques, ont rayonné dans bien des milieux où, lorsque la Révolution de I848 est arrivée, l'on pensait que l'on allait pouvoir essayer d'en réaliser quelque chose.

Les essais de réalisation en I848 vont porter sur un double terrain : diminuer une liberté individuelle, revenir enfin à une forme de liberté collective.

Idées de protection et d'association contenues dans le décret-programme du 26 février I848.

Le grand décret du 26 février I848 est un décret-programme. Il dit qu'il faut :

I° garantir du travail à tout le monde,

2° garantir un salaire suffisant à tout le monde,

3° garantir à chacun le droit d'association.

C'est tout de même la première fois que l'on voit cela dans un texte officiel depuis I79I. C'est un début, une apparition météorique d'association.

Nous avons donc à la fois dans ce décret-programme : l'idée de protection et l'idée d'association.

"Les Cours de Droit" Répétitions Écrites et Orales
3, Place de la Sorbonne, 3 S
Source : BIU Cujas

Comment a-t-on réalisé ce double programme ?

Décret du 27 février I848 créant les ateliers nationaux.

Le décret du 27 février I848, décide la créati des ateliers nationaux, les fameux ateliers nationa suscités par Louis Blanc, qui devaient être la cell initiale de travail : il n'y aurait plus de travail privé, il n'y aurait plus de concurrence puisque to le travail se ferait dans les ateliers de l'Etat.

Décret du 28 février I848 instituant la "Commission de Gouvernement".

Puis, le 28 février I848, par un nouveau décre on crée une commission permanente appelée "Commissi de Gouvernement", qui changera de nom et s'appellera "Commission du Luxembourg", dont le président était Louis BLANC, et le vice-président ALBERT.

Décret du 2 mars I848 limitant la durée de la journée de travail pour les adultes.

Le 2 mars I848, un décret intervient au profit des travailleurs; il limite la durée de la journée d travail, et pour la première fois pour les adultes. L'exposé des motifs est ainsi conçu : "Un travail ma nuel trop prolongé non seulement ruine la santé du t vailleur, mais en l'empêchant de cultiver son intell gence, porte atteinte à sa dignité d'homme". Ce décr fixait comme limite maxima : I0 heures.

Quant au droit d'association, le point le plus portant de tout ce qui était annoncé dans le décret-programme, il s'éclipse, il n'en est plus question, mais il se retrouvera dans l'éphémère Constitution d 4 novembre I848, art. 8 : "Les citoyens ont le droit de s'associer..."

Vous savez que les ateliers nationaux n'ont pas pu durer longtemps, qu'ils furent la source d'abus c sidérables à tous les égards; les gens n'avaient rie à faire, il fallait coûte que coûte les faire travai ler, et on les employait souvent à des choses inutil c'était donc en quelque sorte une armée révolutionnai re que l'on se trouvait entretenir et il y eut des i surrections.

Les élections du mois d'avril furent mauvaises pour les socialistes, c'est-à-dire pour le parti de Louis Blanc. Il y eut déjà une réaction, puis au moi

Emeutes de juin.

de juin, des émeutes qui firent très peur aux classe modérées, et qui contribuèrent à la chute assez rapi de ce régime. On se battit, comme vous le savez, un peu partout, on se battit même tout près d'ici, au P théon, et un décret du 3 juillet marque le glas des lusions, il supprima les ateliers nationaux.

Décret du 3 juillet supprimant les ateliers nationaux.

Puis, une loi du 9 septembre I848 revint sur le décret du 2 mars qui limitait la durée de la journée de travail des adultes à I0 heures, et elle l'éleva douze heures. D'ailleurs, cette loi du 9 septembre I848, ne fut pas plus appliquée que ne l'avait pu êt le décret précédent, et que ne l'avait été la loi de I84I, ceci toujours pour la raison : l'absence d'un corps d'inspecteurs, et surtout à cause de la mauvai

Loi du 9 septembre I848 élevant à douze heures la durée de la journée de

Source : BIU Cujas

ravail.

volonté de ceux qui auraient pu faire respecter la loi.

Que reste-t-il donc de cette épopée ? Sur le terrain social, un bouillonnement d'idées. Il faut l'examiner aussi sur le terrain politique, parce que c'est celui-là seul qui portera des fruits. La Révolution de I848 est quelque chose de tout à fait différent de la Révolution de I789. Comme on l'a dit tant de fois, la Révolution de I789 marque l'avènement de la bourgeoisie, tandis que la Révolution de I848 marque l'avènement des classes populaires à la gestion des choses publiques et leur intervention dans la vie politique du pays. Par quel procédé ? Par le procédé du bulletin de vote. Il en résulte qu'à partir de ce moment, c'est par la voie de la conquête politique, qu'est apparue la possibilité de faire des réformes et de les faire exécuter. Mais immédiatement, et par contre, comme tous les autres partis étaient hostiles à toute mesure de législation industrielle, on s'est donc trouvé emprisonné dès cette époque, en quelque sorte par les partis politiques : les réformes étant l'enjeu d'un parti, et les autres partis étant par suite incités à ne pas les mettre dans leur programme, c'est seulement le jour où ceux qui les désiraient furent assez nombreux pour les faire voter, qu'elles triomphèrent. Si elles avaient pu rester un peu en dehors de cette mêlée politique, il n'est pas impossible qu'elles fussent venues plus rapidement. C'est donc un caractère politique qu'a pris depuis cette époque chez nous la législation industrielle, et à cause de cela les réformes ne pourront être arrachées que petit à petit après des succès politiques.

omparaison
ntre la Révo-
ution de I789
t la Révolu-
ion de I848.

éformes poli-
iques obte-
ues grâce au
uffrage
niversel.

aractère poli-
ique de la
égislation
ndustrielle.

3°) Etape du
econd Empire.

3° L'étape du Second Empire. - Le Second Empire peut se caractériser tout d'abord par une idée de méfiance assez grande vis-à-vis du monde du travail, à laquelle succédera plus tard une période de réalisation prudente.

omparaison
ntre la poli-
ique de
apoléon Ier
t celle de
apoléon III.

C'est le moment de vous rappeler une opposition que je vous ai déjà signalée, entre les deux Napoléons, le Ier et le IIIème. Napoléon Ier ne s'est jamais à aucun moment appuyé sur les masses populaires, toute sa politique consistait à s'appuyer sur la bourgeoisie. Napoléon III a été tout différent; il était arrivé au pouvoir par le peuple - n'oublions pas qu'il avait été élu d'abord président de la République, et que c'est après seulement qu'il fit le Coup d'Etat du 2 décembre, et qu'il proclama ensuite l'Empire. - Dans toute sa jeunesse, avant d'être le Prince Président, il va toujours susciter, donner un programme social favorable aux travailleurs. Ainsi, en I844, il avait publié une brochure qui était intitulée : "De

Source : BIU Cujas

l'Extinction du Paupérisme", et il s'y plaignait qu'
l'industrie fût encore sans organisation véritable;
"véritable Saturne du travail, disait-il, elle tue
ses enfants". Des phrases semblables naturellement
l'avait rendu sympathique aux classes populaires. E
I839, encore sous la Monarchie de Juillet, il avait
fait paraître un ouvrage politique sous le titre
"Idées Napoléoniennes" où il professait le culte de
la liberté, mais de toutes les libertés.

Elu du peuple, bientôt arrivé à la magistrature
suprême par la volonté du peuple, il était donc pré-
destiné à faire des réalisations sociales.

Le Second Empire : a) période de réaction (I85I-I860).

Après ce fut l'Empire, et une période de réac-
tion qui commence en I85I et qui dure à peu près di
ans, jusqu'en I860. Cette période se manifeste par
une véritable éclipse de la liberté, par un régime
tracassier de la police.

b) l'Empire libéral (I860-I870).

Dans la seconde période de son empire, Napoléon
III se souvint de ses premiers écrits, de ses préocc
pations populaires, et tente d'appuyer son régime su
le peuple. Le suffrage universel commençait à porter
ses fruits, et l'empereur heurtait là à une certaine
opposition républicaine qu'il essaya de désarmer.

C'est de cet état de choses que sortira la plus
grande loi que nous ayons rencontrée jusqu'à présent
et qui enfin sera appliquée; elle le sera d'autant
plus facilement, qu'elle fera disparaître une infrac
tion. Il s'agit de la loi fondamentale du 25 mai I86
qui a fait disparaître le cauchemar de la loi Le Cha
pelier : l'interdiction des coalitions. La loi du 25
mai I864 donnait le droit collectif de se coaliser,
et aussi de faire grève, ou de ne pas faire travail-
ler, c'est-à-dire le droit de faire lock-out. Cette
loi rendait donc ce qui avait existé sous l'ancien r
gime, elle faisait plus puisqu'autrefois le droit de
coalition n'existait que pour les employeurs.

Loi du 25 mai I864 supprimant l'interdiction des coalitions.

Circonstances ayant contribué à l'éclosion de cette loi.

Quelles sont les circonstances qui contribuèren
à l'éclosion de cette loi ? En fait on fermait de
plus en plus les yeux sur les coalitions patronales.
Il y avait aussi des coalitions ouvrières, en moyenn
75 par an, que l'on poursuivait et qui aboutissaient
à une proportion de 400 condamnations par an, mais d
puis quelque temps l'Empereur avait la coquetterie d
gracier presque tous les condamnés. C'était une faço
de préparer l'opinion publique à la loi qui allait s
faire, afin que celle-ci n'offusquât pas trop certai
esprits; on poursuivait, on condamnait, mais l'Empe-
reur graciait presque toujours.

En outre, en I862, l'Empereur avait envoyé une
délégation ouvrière en Angleterre pour y étudier les
institutions nouvelles qui, sur certains points,

Source : BIU Cujas

paraissaient nous devancer. Il avait agi ainsi pour gagner les bonnes grâces du milieu ouvrier, et marquer en somme une reprise de relations plus normales.

Résistances contre lesquelles elle se heurte.

C'est ainsi que dès I864, lors de l'ouverture de la session législative, l'Empereur annonça le projet qui fut rapidement déposé et qui fut voté dans la même année.

Cette loi se heurta à des résistances désespérées de la part des industriels, mais finalement elle fut votée tout de même à une belle majorité, puisqu'elle fut votée par 222 voix contre 36. Elle fut admirablement soutenue et défendue par l'Empereur, mais surtout par quelqu'un qui était -chacun le sait - le reflet de l'Empereur, à moins que l'Empereur ne fût que son reflet... : son demi-frère, le duc de Morny, qui présidait le corps législatif, et qui contribua beaucoup à son vote en préparant l'opinion parlementaire et en venant à bout des résistances. Mais elle eut aussi pour elle, le grand talent d'un homme dont les tristes évènements de I870 ont arrêté la carrière

Rôle d'Emile Ollivier rapporteur de la loi.

publique : Emile OLLIVIER qui fut le rapporteur de la loi devant le corps législatif. C'est à ses efforts que l'on doit également son vote rapide, mais aussi - il faut le dire - la conception qu'il s'en est faite, lui a valu cette imperfection d'avoir donné aux travailleurs le droit de se coaliser sans leur donner au préalable le droit de se réunir et le droit de s'associer.

Nous n'étudierons pas ici la loi de I864 en elle-même, car nous en verrons le détail lorsque nous reprendrons plus tard les coalitions (Partie I, Titre I) et vous verrez qu'elle est encore en vigueur et qu'elle n'a presque pas été modifiée. Pour le moment, envisageons la loi du 25 mai I864 en tant qu'étape dans le développement historique de la législation industrielle.

La loi du 25 mai I864 est l'oeuvre de trois hommes : Napoléon III le duc de Morny, Emile Ollivier.

La loi du 25 mai I864 a été pratiquement l'oeuvre de trois hommes : l'Empereur - Napoléon III - le président du corps législatif : le duc de Morny, et le rapporteur de la loi : Emile OLLIVIER. Naturellement elle a été aussi l'oeuvre de ceux qui l'ont votée, mais ceux que je viens de nommer en ont été les trois véritables artisans.

A cet égard, tous ces points nous sont actuellement bien révélés par l'ouvrage auquel Emile OLLIVIER a consacré toute la fin de sa vie, qui comporte une vingtaine de volumes, publiés après I870, et qui est intitulé : "L'Empire libéral". Dans le tome VI, il narre en détail toute la genèse de cette loi.

Genèse de la loi.

En I863, pour la première fois, les élections avaient été favorables à la gauche; cela confirme,

Source : BIU Cujas

ainsi que je vous l'ai dit, le rôle de l'influence politique, et que le procédé du bulletin de vote portera petit à petit ses fruits. La gauche n'eut tout de même pas la majorité, mais il y avait de fortes têtes dont il fallait tenir compte, notamment le fameux Comité des Cinq. En effet, parmi ces cinq, il y avait Emile OLLIVIER, Jules FAVRE, et Ernest PICARD, trois grands jouteurs du Parlement de l'époque et les pouvoirs publics considéraient qu'ils devaient tenir compte de l'opinion manifestée par ces hommes.

Au lendemain des élections, Morny abordant Emile Ollivier, lui tint ce langage : "Consentiriez-vous à entrer avec moi dans une entente avec la démocratie ?" En réalité Emile Ollivier, pour des raisons variées, refusa de devenir ministre, et Morny ne le fut pas davantage, mais leur entente se scella, et se manifesta par un travail harmonieux, notamment pour le vote de la loi de I864 Emile Ollivier assura Morny de son dévouement, et il lui dit à ce sujet : "La première réforme qui s'impose si l'on veut véritablement se rapprocher de la démocratie, c'est la liberté de la coalition". Et il ajoute encore : "Toute la classe populaire est allumée sur cette liberté". Il venait en effet d'y avoir un procès : le procès des typographes, et une répression très sévère avait exaspéré l'opinion ouvrière. Les typographes n'avaient pas fait grève, ils s'étaient contentés d'envoyer une adresse collective signée par tous à leurs employeurs, pour obtenir une modification de leurs heures de travail. On avait considéré que c'était déjà une coalition, et ils furent condamnés; cela souleva un très grand mécontentement dans le milieu ouvrier.

Opinion d'Emile Ollivier sur la liberté de coalition.

Procès des typographes.

C'est dans ces conditions, qu'avec la complicité d'hommes comme Emile Ollivier et le duc de Morny qui allait avoir une haute influence sur les travaux parlementaires en sa qualité de président du corps législatif, l'Empereur se décida à faire déposer au début de I864 un projet de loi accordant le droit de coalition. Mais, dès que ce projet fut déposé, on s'aperçut qu'il n'était pas aussi libéral qu'on l'espérait, et l'Empereur, le premier en fut déçu. Le projet de loi avait été étudié, préparé, par le Conseil d'Etat, et celui-ci avait travesti les indications libérales de l'Empereur : ce projet notamment reposait sur une distinction entre les grèves spontanées et les grèves préparées.

Projet de loi préparé par le Conseil d'Etat.

Distinction entre les grèves spontanées et les grèves préparées.

La grève spontanée est celle qui se produit brusquement, sans préméditation, sans préparation; au contraire la grève préparée est celle qui intervient à la suite d'ententes, de négociations.

Sanctions

Or le projet admettait la grève spontanée, quoi-

Source : BIU Cujas

différentes suivant les unes ou les autres.

qu'elle soit la plus coupable. La grève préparée éclate parce qu'on n'a pas obtenu gain de cause, tandis que la grève spontanée est en général irréfléchie et n'est pas sérieuse.

Appréciation du projet de loi de I864.

Ce projet était donc évidemment plus libéral que la loi Le Chapelier, mais pas encore assez, car pratiquement 99/I00 des grèves sont préparées. Il fallait par conséquent reprendre complètement les idées qui étaient à la base de ce projet, et effectuer une sorte de redressement. Le duc de Morny s'arrangea de façon à ce que Emile Ollivier entrât dans la commission qui fut chargée d'examiner le projet; l'Empereur était d'accord avec lui. Parmi les autres commissaires, il y avait : BUFFET, Jules SIMON, et DAVID dont le nom est surtout célèbre à cause de son père, le grand peintre, etc.

Nécessité d'opérer un redressement. Nomination d'une commission chargée d'examiner le projet.

Quatre systèmes furent discutés au sein de la commission.

Systèmes discutés.

I° Le système du projet de loi.

I°) Système du projet de loi.

2° Certains étaient partisans du pur droit commun dont Jules Simon. Il fallait, d'après eux, supprimer le Code pénal dans les parties relatives aux coalitions; toutes les coalitions seraient licites sauf les infractions qui sont contraires au droit commun; le droit commun suffirait amplement à sanctionner les délits.

2°) Système du droit commun.

3° Le troisième système était calqué sur la loi belge, il punissait toutes les coalitions des travailleurs qui avaient signé un contrat de travail et qui le violaient. Regardez comme ceci était sévère : la rupture intempestive d'un contrat de travail par la grève était sanctionnée par de la prison. C'était un cas unique où les contrats devaient s'exécuter personnellement, et non pas par un équivalent.

3°) Système inspiré de la loi belge.

4° Le quatrième système est finalement celui qui l'emporta. Il permettait toutes les coalitions, mais il ne fallait pas se contenter du pur droit commun, il fallait créer un délit spécial pour les abus qui viendraient à se commettre au cours des grèves.

4°) Système permettant les coalitions mais créant un délit d'abus du droit de grève.

Le quatrième système est celui qui prévalut au sein de la commission; il ne s'agissait plus alors que de procéder à la désignation du rapporteur. L'Empereur, qui avait été partisan qu'Emile Ollivier entrât dans la commission afin de profiter de son grand talent, ne voulait à aucun prix qu'il fût rapporteur. La raison était bien simple; il pensait qu'il n'était pas très politique de laisser les bénéfices de ce triomphe à l'un des cinq, c'est-à-dire à l'un de ceux qui faisaient alors une opposition systématique au régime et qu'il fallait que le rapporteur fût choisi parmi les gouvernementaux. A Morny qu'il convoqua il

Opposition de Napoléon III à la nomination d'Emile Ollivier comme rapporteur.

Source : BIU Cujas

dit : "Faites l'impossible pour qu'Emile Ollivier n'ait pas le rapport". Morny répondit : "Je ferai l'impossible pour qu'il l'ait". Et en effet, Morny manoeuvra de telle façon qu'Emile Ollivier fut désigné comme rapporteur par la commission. Ce fut très heureux, car sans lui il est probable que la loi n'eût pas été votée à cette époque.

Réponse du duc de Morny.

Au Parlement, la discussion fut extrêmement vive elle donna lieu à quelques grandes et magnifiques joutes oratoires entre les ténors de l'époque. Jules Simon, Jules Favre, Emile Ollivier comme rapporteur, et quelques autres firent entendre de la tribune quelques phrases magnifiques.

Discussion du projet de loi au Parlement.

Le gros manufacturier Seydoux fut l'un des premiers qui mena l'attaque en faveur du statu quo; il développa deux arguments; voici le premier : "Pourquoi tous les gouvernements depuis 3/4 de siècle n'ont-ils rien fait en faveur des coalitions ? Pourquoi ont-ils toujours maintenu l'interdiction de la loi de I79I ? C'est donc un fait historique que la grève a été bannie dans le passé, et ce fait historique suffit à l'expliquer, à le justifier, par conséquent la sanction de la grève doit être maintenue". Cet argument n'est évidemment pas très fort quand on l'examine rétrospectivement, mais à cette époque, sur un Parlement qui en majorité était à tendances conservatrices, il portait. L'idée qu'on allait à l'encontre des données et même des destinées de l'histoire, était de nature à faire fortement impression. Cependant l'argument en lui-même ne vaut rien; certes, il ne s'agit pas de diminuer la part de la Coutume dans le développement du droit, mais elle doit être de temps à autre redressée par la voie du législateur ou du souverain. A elle seule elle n'a jamais suffi à faire des redressements subits. Le second argument de Seydoux était celui-ci : "La coalition, c'est une loi de guerre; vous donnez donc aux travailleurs le droit la possibilité de faire la guerre, et fatalement on tombera dans l'abus". Lorsqu'il disait ceci, il n'avait pas tort, l'avenir l'a prouvé : il y eut bientôt un nouveau corps professoral, de même que nous avions connu en I848 des professeurs de barricades, nous allions bientôt connaître des professeurs de grèves. Je vous en parlerai plus tard à propos des grèves; on les a appelés d'un nom assez pompeux : "les gréviculteurs".

Attaque en faveur du statu quo menée par les industriels.

Argument du fait historique.

Réfutation.

Crainte de l'abus du droit de grève.

Rôle des "gréviculteurs".

Le discours de Seydoux eut beaucoup de succès et influença le corps législatif; outre l'argument du fait historique qui avait porté, le spectre de cette guerre auquel Seydoux avait fait allusion impressionna vivement le corps législatif, et on pouvait croire

Source : BIU Cujas

à ce moment-là, nous dit Emile Ollivier, que la loi était définitivement compromise.

L'attaque qui venait d'être dirigée contre la loi était tout à fait normale, mais il est assez curieux de constater - et c'est une chose sur laquelle Emile Ollivier nous renseigne - que le projet fut attaqué aussi beaucoup et non moins âprement par les propres amis d'Emile Ollivier, par des hommes de gauche. Ceux-ci l'attaquèrent parce qu'ils trouvaient que l'on n'accordait pas assez : "Vous accordez le droit de coalition, disaient-ils, mais que faites-vous du reste, du droit de réunion, du droit d'association ? Nous ne voulons pas d'une réforme tronquée, nous préférons ne rien avoir du tout". L'histoire a montré que si l'on avait eu tort de commencer par accorder le droit de coalition, une fois qu'il a été donné cependant, il a fallu moins de vingt ans pour obtenir le reste, ce qui est assez rapide au point de vue historique.

ttaque menée
ar les partis
e gauche.

Outre cela les amis d'Emile Ollivier étaient extrêmement jaloux, nous dit du moins Emile Ollivier, qu'il fût ainsi en vedette dans le pays, et ils usaient de mesquineries pour éviter qu'il n'eût lui-même le triomphe que d'autres auraient voulu à sa place. Ils cachaient leur petitesse sous des arguments grandiloquents, la vérité aurait été beaucoup plus prosaïque et humaine ! Parmi ceux auxquels Emile Ollivier en a voulu, il y a Jules Simon et Jules Favre. Dans son ouvrage il dit que Jules Simon avait "un talent incomparable" - le mot n'existait pas encore à cette époque pour les parlementaires car il paraît avoir été inauguré pour Aristide Briand, mais s'il avait existé, il aurait pu dire qu'il était "une sirène du Parlement". Il ajoute "qu'il ne sait pas trop en quoi était son coeur; qu'il n'était pas en pierre mais probablement en bois et du bois dont on fait les tables d'harmonie".

ritique de
ules Simon.

Jules Simon critiqua âprement le projet, il proposait le statu quo. Il alla même plus loin, il dit : "que le projet était un traquenard de l'Empereur contre les travailleurs". D'après lui, on voulait leur accorder le droit de coalition pour les amener aux coalitions, puis une fois qu'ils en feraient ouvertement, on les encerclerait, on les châtierait; par conséquent c'était les tromper, et ce n'était pas loyal.

eproche de
ules Favre.

Jules Favre de son côté reprochait au projet de loi de proposer une simple loi théorique, métaphysique, et une loi pour les sages.

Nous trouvons là bien des phrases, que l'on trou-

Source : BIU Cujas

ve dans les discussions modernes encore, et peut-être également car dans les discussions modernes ce n'est pas toujours l'intérêt général qui domine.

Difficulté de la tâche d'Emile Ollivier.

Emile Ollivier à un moment où presque tout semblait compromis, eut la tâche très difficilede remonter le courant, de convaincre le Parlement. "L'innovation, dit-il, qu'on propose et qui est certaine, a une explication historique. Cette explication historique, c'est le progrès du suffrage universel. Nous sommes forcés aujourd'hui, puisque c'est le Parlement qui vote les lois,de lui accorder ce que nous n'aurions pas pu lui accorder lorsque la majorité était répartie autrement; l'innovation s'explique par le suffrage universel. N'y aurait-il pas une contradiction à permettre au peuple d'entrer au Parlement, et d'y discuter, d'y statuer, sur les affaires de l'Etat alors qu'on lui refuserait de statuer sur ses propres affaires. Il faut qu'il soit aussi apte et capable de régler ses propres questions. Or, l'idée de la coalition est une idée fixe chez les travailleurs, surtout depuis que l'Empereur lui-même a envoyé une délégation à Londres pour étudier les institutions anglaises. Ils se sont rendus compte que les grèves en Angleterre ont contribué plus d'une fois à améliorer le sort des travailleurs. Certes les grèves peuvent faire du mal, mais elles peuvent aussi faire du bien; c'est une arme à deux tranchants, mais cela ne suffit pas pour renoncer aux avantages qu'elles peuvent produire. Ollivier dit encore, et ceci est surtout pour ses propres amis qui pensaient que l'on n'avait pas été assez loin : "On ne doit pas refuser un projet parce qu'il est incomplet, tel que le projet existe, il donne quelque chose; à chaque jour sa tâche. Aujourd'hui ce sont les coalitions, demain viendront peut-être les réunions et les associations; je ne vois pas seulement ce qu'il y manque, je vois ce qui s'y trouve, et je remercie de ce que l'on nous donne".

Ses arguments.

Le succès de Seydoux avait été grand, mais celui d'Emile Ollivier fut plus grand encore. Il avait exposé ses arguments avec un très grand talent oratoire.

Vote de la loi.

La loi finalement fut votée, et la minorité fut extrêmement faible. On cite parmi ceux qui ne voulurent pas la voter Jules Simon; il mit dans l'urne une boule noire. C'est à l'aide de boules que l'on votait à cette époque, et la boule noire était celle qui exprimait le rejet. Parmi les abstentionnistes notoires on citait encore THIERS. Dans l'ensemble, c'étaient plutôt des hommes de gauche ou relativement modérés qui avaient refusé de voter la loi, et non pas des hommes d'extrême droite.

Résultats de

Résultats de cette loi.

Source : BIU Cujas

ette loi.

Cette loi avait évidemment apporté quelque chose de considérable aux travailleurs, mais on peut lui reprocher d'avoir donné d'abord le droit de coalition avant de lui donner ce qui pouvait éviter les coalitions, car elles sont la guerre. Il eut été certainement plus logique de procéder par les étapes normales. Comment se font les choses dans la vie courante ? On se groupe d'abord, on se serre les coudes, puis on discute, puis si vraiment on n'arrive pas à un accord, les hostilités alors se déclenchent. S'il en est ainsi dans les rapports sociaux, dans des rapports des Etats les uns avec les autres - les Etats ne se déclarent pas la guerre sans qu'il y ait eu précédemment des discussions - et il est d'autant plus normal de donner d'abord le droit de se grouper - le droit d'association - puis le droit de discuter en commun - le droit de réunion - puis en dernier lieu le droit de faire grève : le droit de coalition. Or, on donnait aux travailleurs uniquement le droit de coalition c'est-à-dire la simple possibilité de faire la guerre.

Utilité de n'accorder le droit de grève que postérieurement aux droits d'association et de réunion.

Il y eut cependant au sein de la commission des propositions ayant pour but de donner le droit d'association et le droit de réunion, mais Emile Ollivier dans son rapport dit que la Commission n'a pas voulu s'y attacher parce que cela n'entrait pas dans son mandat. Cela ne rentrait pas dans le mandat tel qu'Emile Ollivier le concevait, mais la commission pouvait toujours modifier son projet, d'autant plus qu'elle l'avait déjà profondément modifié sur d'autres bases. La vérité, je vous l'ai dit, c'est qu'Emile Ollivier n'était pas partisan du droit d'association et du droit de réunion, certaines phrases écrites par lui en I902 semblent le prouver. En effet, à cette époque lorsqu'il parle de la loi de I884, et qu'il évoque les arguments qui furent développés devant le Parlement en I864, il accuse WALDECK-ROUSSEAU qui, lui, fera voter la loi sur les syndicats en I884, d'avoir "par son talent réussi à convertir la Sénat au moyen des mêmes arguties, fourbes et déloyales, que l'on avait développées en I864, et que l'expérience avait réfutées".

Attitude d'Emile Ollivier et de la Commission à l'égard du droit d'association.

On a fait remarquer au sein de la Commission, qu'il venait de se tenir un grand Congrès Européen - le Congrès de Paris de I856 - pour éviter les guerres entre les Etats. Or, qu'avait fait le Congrès ? Il avait prévu avant la guerre, la médiation. Ceux d'entre vous qui font du droit des gens verront que plus on va, plus on cherche à retarder l'échéance des guerres par des procédures multiples. Eh bien, déjà à cette époque on considérait que la médiation était indispensable, et qu'elle était de nature, d'ailleurs, à

Source : BIU Cujas

éviter les conflits et les conflagrations. La Commission rejeta un projet de conciliation obligatoire d'après lequel les travailleurs n'auraient pu se mettre en grève que s'ils avaient essayé de se concilier sans succès. Il entendait la conciliation non facultative mais obligatoire. C'est le gouvernement lui-même qui fut hostile à ce projet, dans la crainte que le pays ne vît là une diminution du droit de faire grève. C'est là qu'était l'erreur. Les ouvriers demandaient non pas le droit de faire grève, ils désiraient surtout le droit de se réunir, le droit de s'associer. Pourtant au sein de la Commission qui s'était prononcée en sens contraire, Emile Ollivier disait à cet égard : "Il ne faut pas diminuer le droit de grève, le défendre c'est en allumer le désir, le permettre c'est au contraire, en inspirer la terreur.

Rôle de la médiation dans les grèves.

Hostilité du gouvernement à l'égard du projet de la Commission instituant la conciliation obligatoire.

Ici, Emile Ollivier ne semble pas avoir été prophète, parce que dès le lendemain de cette loi, il y eut beaucoup de grèves : grèves à caractère économique d'abord, grèves à caractère politique ensuite. On cite parmi les grèves à caractère économique : la grève des cochers des petites voitures de Paris, dont une seule entreprise avait la concession, la grève du Creusot, la grève des chapeliers que les grévistes avaient pu faire durer assez longtemps, parce que, dit l'histoire, ils étaient payés par l'Angleterre, et il paraît que c'est de cette époque que date la place prise par l'Angleterre dans le commerce et l'industrie des chapeaux en France, que depuis lors on n'a jamais pu complètement lui retirer.

Grèves à caractère économique et grèves à caractère politique.

Il y eut surtout des grèves à caractère politique, des grèves dans lesquelles on ne demandait rien qui améliorât le sort des travailleurs, mais dont on se servait comme d'une arme pour modifier l'ordre politique des choses. C'est sous l'influence de la Ière Internationale, qui venait de se constituer, que pas mal de grèves furent accompagnées de nombreuses violences. La grève à caractère politique est évidemment peu défendable; le droit de coalition n'est pas donné pour des fins politiques, il ne doit être donné que pour des fins économiques, pour améliorer le sort des travailleurs.

De façon générale, les ouvriers furent assez peu satisfaits de la loi de 1864, parce qu'en effet, on s'était chargé de leur dire qu'ils avaient été trompés, qu'ils n'avaient pas l'essentiel : le droit de se réunir et le droit de s'associer.

De plus ni l'Empire, ni l'Empereur, ne tirèrent de cette loi le moindre bénéfice moral, au contraire on reprocha à la loi d'avoir beaucoup moins donné que ce que l'on pouvait espérer. Quoi qu'il en soit,

Reproches adressés à la

Source : BIU Cujas

oi de I864.

nous ne pouvons pas oublier que cette réforme est une réforme considérable, la plus grande depuis la loi Le Chapelier. Elle va entraîner rapidement d'autres réformes.

L'Empire ne fit pas attendre longtemps le droit de réunion. Dès I867, l'Empereur fait déposer un projet qui accordait dans une certaine mesure le droit de réunion.

istinction
ntre le droit
'association
t le droit
e réunion.

Il ne faut pas confondre le droit d'association et le droit de réunion. Il y a des associations qui peuvent très bien ne jamais se réunir, de même qu'on peut se réunir sans pour cela être membres d'une association.

L'association, c'est un groupement de personnes qui s'unissent dans un but déterminé.

La réunion, c'est un groupement corporel dans une même salle, dans un même lieu.

oi de I868
ur le droit
e réunion.

Le projet de I867 ne s'applique qu'aux réunions publiques qui se produisent à l'état de faits accidentels et temporaires, sans les caractères de permanence et d'organisation qui constituent une association. Ce projet devint la loi de I868; c'est la première grande loi sur le droit de réunion, loi relativement libérale en présence du statu quo. Je n'ai pas à vous faire le commentaire de cette loi, voici pourquoi : la loi de I868 n'est pas une loi qui améliorait véritablement le sort des travailleurs, pourtant les travailleurs en profitaient comme les autres, mais elle ne fait pas spécialement partie de la législation industrielle. Elle concerne tous les individus. Je me bornerai donc à vous dire que d'après cette loi, désormais les réunions politiques étaient possibles à la condition de ne pas faire de politique, ni de traiter des questions religieuses. Où commençait, où finissait la politique ? Pouvait-on séparer les problèmes économiques des problèmes religieux ? Il y avait là le moyen pour une police tracassière d'empêcher toutes les réunions qui la gênaient. Aucune réunion ne pouvait avoir lieu sans la présence d'un délégué de l'administration qui avait le droit de dissoudre la réunion arbitrairement. Vous voyez que toutes les précautions étaient prises afin qu'elles ne puissent pas aller jusqu'au point où elles gêneraient le gouvernement.

Plus tard la loi de I88I sera beaucoup plus large, et elle donnera enfin la véritable liberté de réunion.

Ainsi le Second Empire nous donnait le droit de coalition, et déjà dans une certaine mesure le droit de réunion, mais nous ne pouvons pas savoir comment la loi sur les réunions publiques fut appliquée puisque

Source : BIU Cujas

deux ans après le régime a disparu.

Abrogation de l'art. I787 du Code civil par la loi de I868.

Une autre mesure du Second Empire dans cette période de I860 à I870, fut l'abrogation de l'art. I78I du Code civil. C'était le texte d'après lequel dans les contestations entre patrons et travailleurs, on croyait le patron contre le travailleur. Voici ce texte : "Le maître est cru sur son affirmation pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue, et pour les acomptes donnés pour l'année courante". Par conséquent, s'il s'agissait de savoir quels étaient les gages du serviteur, et qu'il n'y avait pas de contrat de travail par écrit, c'était le patron qui était cru; s'il s'agissait de savoir si le patron avait payé le salaire de l'année, c'était encore le patron qui était cru et de même pour les acomptes. Ce texte était tout à fait contraire au principe même sur lequel repose tout le Code civil : égalité des biens, égalité des choses et des personnes. La loi de I868 l'a abrogé.

L'abrogation de cet article ne s'obtint pas sans difficultés. Trois fois l'affaire revint au Parlement. L'art. I78I eut des défenseurs acharnés, d'abord ceux qui en profitaient, mais son défenseur le plus ardent fut le président du Sénat TROPLONG - le jurisconsulte dont l'ouvrage de "Droit Civil" est souvent cité -. "Quelle impertinence de croire, disait-il, qu'il puisse y avoir un seul maître capable de ne pas dire la vérité sur ce qu'il doit payer à son serviteur, sur ce qu'il a déjà payé, et sur les acomptes qu'il lui a faits ?"

Cependant la loi triompha, et nous sommes revenus depuis cette époque, dans le pur droit commun.

Nous arrivons ainsi à la fin de notre période. Il est possible que si elle s'était prolongée un peu de grandes choses encore auraient été réalisées.

Bilan de la 3ème étape (Second Empire)

Bilan de la 3ème étape (Etape du Second Empire).

Si nous voulons faire le bilan de cette période pour nous résumer, nous constatons que le Second Empire a fait beaucoup plus que le Ier Empire, pour le travailleur. Si j'insiste sur ce point, c'est parce que c'est un fait historique. Les deux Napoléons, le grand et celui que Victor Hugo avec sévérité appelait le Petit, faisaient reposer leur politique sociale sur des bases totalement différentes. Napoléon Ier avait une politique sociale antipopulaire, Napoléon III, au contraire, revient vers les couches populaires et sous son régime deux grandes libertés collectives sont consacrées : le droit de coalition et le droit de réunion. Il n'y avait plus qu'une liberté à conquérir, la liberté d'association.

Par contre, le Second Empire n'a absolument ri

Source : BIU Cujas

fait dans le domaine de la protection, pour réglementer la durée de la journée de travail, le travail des enfants, etc. Il est possible toutefois que s'il l'avait pu, Napoléon III eut fait quelque chose. Il n'en a pas eu le temps. Ce qu'on a pu lui reprocher peut-être alors, c'est qu'au lieu d'avoir amélioré la condition des travailleurs, il ait mis entre leurs mains un brûlot qui était le droit de grève et qui n'avait pratiquement fait disparaître aucun mécontentement, mais qui, au contraire, était une arme permanente.

4ème étape : fin du XIXème siècle à nos jours.

4° L'étape de la fin du XIXème siècle jusqu'à nos jours.

Nous entrons dans la phase des grandes réformes, par le double procédé - ne l'oubliez jamais, c'est une question de méthode - du développement des libertés collectives et du protectionnisme conjugués. On se sert tantôt de l'un, tantôt de l'autre. Tantôt on développe considérablement les libertés collectives, parfois aussi on développe, mais le plus souvent on restreint, les libertés individuelles, dans la mesure où se développent les libertés collectives. Cela peut se comparer aux deux poids d'une horloge, quand l'un monte l'autre descend. Parfois on restreint les libertés individuelles au profit, non plus des libertés collectives, mais au profit de l'Etat, c'est-à-dire au profit de la société.

Méthode de 1789 : la liberté dans l'isolement.

Dans toute cette période dans laquelle nous nous trouvons encore, nous sommes donc aux antipodes des idées de 1789, et ceux qui les revendiquent aujourd'hui ne s'aperçoivent sans doute pas qu'ils font le contraire, puisque la méthode de 1789 c'était l'isolement de l'ouvrier.

Période moderne: développement de la liberté collective, restriction de la liberté individuelle.

1789 est avant tout la liberté dans l'isolement; la période moderne, c'est le développement de la liberté collective, et sans cesse d'année en année la restriction de la liberté individuelle parce qu'on développe la liberté collective, et parce que l'Etat intervient.

Quels sont les obstacles auxquels se heurte le développement de la législation industrielle dans notre période ? Il a rencontré deux grands obstacles :

1° un obstacle d'ordre politique,

2° un obstacle d'ordre économique.

Obstacle d'ordre politique.

1° Au lendemain de 1870, la majorité dans le Parlement n'était pas assez établie pour que les grandes revendications sociales des travailleurs aient quelque chance d'être acceptées. L'obstacle politique sera donc l'opposition des conservateurs au point de vue politique. Il faudrait en venir à bout, et c'est par le bulletin de vote qu'il faudra conquérir les réformes de la législation industrielle.

Source : BIU Cujas

Obstacle d'ordre économique.

2° L'obstacle économique c'est l'opposition de tous les grands économistes libéraux de la deuxième partie du XIXème siècle, qui étaient très puissants. Plus tard, au contraire, l'école des économistes modernes qui ont abandonné l'école libérale, la fondation de la Revue française d'Economie Politique, créeront une atmosphère favorable aux réformes que les anciens un peu timorés, et pour être logique avec leur doctrine, rejetaient.

Pour franchir l'obstacle politique, il fallait avoir la majorité dans le scrutin. Pour franchir l'obstacle économique, il fallait renverser les doctrines de ceux qui résistaient au développement de la législation industrielle.

Quels sont les moyens qui ont été utilisés ?

I°) le moyen politique,

2°) le moyen économique,

3°) le moyen religieux.

Moyen politique.

I° - La législation industrielle va d'abord piétiner, parce que ce n'est qu'aux environs de I88I que vraiment les partis de gauche commenceront à être forts au Parlement. Puisque c'est par le bulletin de vote seul que l'on pourra arracher des réformes, ce n'est pas au Parlement qu'il faut se battre en ce moment, mais dans le pays lors des élections, jusqu'à ce que l'on soit assez nombreux. Un beau jour le bulletin de I848 portera ses fruits, et aux élections de I88I le parti ouvrier aura 50.000 voix. D'autre part, des hommes clairvoyants, sans être du parti ouvrier, se rallient aux doctrines sociales de certains de ses représentants. Parmi ces hommes citons Lockroy, Jaurès; d'autres sont encore vivants : Hanotaux, Millerand, Poincaré. Voilà déjà une pléïade d'hommes qui considéreront qu'il y a une nécessité urgente d'intervenir dans les problèmes de législation industrielle.

Moyen économique.

2° - J'ai déjà parlé de la nouvelle école des économistes qui créera un état d'esprit dans le public, favorable au développement de notre matière.

Moyen religieux.

3° - Le moyen religieux apparaîtra sous la forme de la fameuse Encyclique de Léon XIII : l'Encyclique Rerun Novarum, qui dictera à l'Eglise catholique l'obligation d'améliorer le sort des travailleurs. Comme évidemment ce n'est pas seulement dans le milieu ouvrier qu'elle recrute ses fidèles, l'Eglise catholique jouera ici un grand rôle.

C'est par ces trois moyens que les réformes petit à petit seront obtenues.

Quel est le bilan de cette période sur le double terrain du fond et de la forme dans lequel la législation industreille va évoluer ?

Quant au fond, quelles sont les principales

Source : BIU Cujas

stations de son développement ? Les principales stations de son développement se réfèrent :

I°) à des lois de libertés collectives,
2°) à des lois de restriction de la liberté individuelle,
3°) à des lois sur ce grand problème du risque social.

Libertés collectives. Loi de I88I sur le droit de réunion. Loi de 1884 sur les syndicats professionnels. Rôle joué par Waldeck-Rousseau rapporteur de la loi.

I°) libertés collectives : je vous signale la grande loi toujours en vigueur de I88I sur le droit de réunion, beaucoup plus libérale que celle de I868.

En second lieu apparaît enfin la grande loi de 1884 sur les syndicats professionnels qui parachève l'édifice tripartite des libertés collectives, en donnant le droit d'association; je la commenterai plus tard. Cette loi trouva comme ardent défenseur au Parlement un homme de grand talent : WALDECK-ROUSSEAU. Ce dernier fut le ministre qui enleva le vote. Il est assez curieux de voir que Clémenceau fut un des grands adversaires de la loi sur les syndicats professionnels. On lui prête, peut-être à tort, cette phrase célèbre : "Vous ne pourrez pas toujours invoquer les bienfaits du régime de la liberté; vous le faites encore aujourd'hui, saluez-la bien, car c'est probablement pour la dernière fois". Il ne voulait cette loi à aucun prix, il pensait que l'association serait un organe de perturbation. Cette loi a donné à tous le droit de s'associer : elle l'a rendu aux patrons qui ne l'avaient plus depuis 1791, mais qui l'avaient eu sous l'ancien régime; elle l'a donné aux ouvriers qui ne l'avaient jamais eu.

Opinion de Clémenceau.

Loi de 1919 sur la convention collective du travail.

En 1919 apparaît la très grande loi sur la convention collective du travail.

2° Restriction de la liberté individuelle : parmi les lois qui ont restreint la liberté individuelle, dont la liste est beaucoup plus longue, je ne vous indiquerai que les plus importantes.

Enumération des lois ayant restreint la liberté individuelle.

Il y a d'abord les lois relatives à la durée du travail :

I la loi de 1874, qui a amélioré très sensiblement le sort des enfants,
II la loi de 1892, qui a amélioré celui des femmes,
III la loi de 1900, sur la durée du travail,
IV la loi de 1919, loi de huit heures.

Ce sont ici les dates essentielles : 1874 - 1892 - 1900 - 1919.

Pour la première fois, ces lois vont s'appliquer; le 19 mai 1874 on crée en France le corps de l'Inspection du Travail c'est-à-dire un contrôle pour l'appli-

Source : BIU Cujas

cation des lois sur le travail. On peut dire que c'est à la date de sa création que remonte l'application des lois ouvrières.

Toutes les autres lois ont pour but de s'occuper des conditions matérielles du travail. Parmi celles qui se réfèrent à cet ordre d'idée, il y a les lois interdisant certains travaux, portant sur certaines mesures préventives, la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire, la loi de 1928 sur la meilleure réglementation du contrat de travail. Sous cette rubrique se rangent encore les mesures concernant les bureaux de placement (loi de 1904).

Il faut encore placer ici toutes les lois de garantie des salaires ouvriers; il y en a une dont nous parlerons en détail, "les garanties d'insaisissabilité et d'incessibilité des salaires". Il y a au moins cinq lois sur cette matière, la première est de 1895 et la dernière de 1932.

Les risques.

3° Les risques. - C'est tout un mouvement de législation pour venir au secours de ceux qui sont victimes des risques de leur travail ou de certains risques de l'existence.

Ces risques sont au nombre de trois :

l'accident, la maladie, la vieillesse.

Loi de 1898 sur les accidents du travail.

Loi de 1928 sur les assurances sociales.

Dans le but d'assurer au travailleur un secours en cas d'accident, de maladie, ou de vieillesse, toute une série de réformes sont sorties : la grande loi de 1898 sur les accidents du travail, la législation des assurances sociales concernant la maladie et la vieillesse (loi de 1928).

Quelle est maintenant la forme dans laquelle la législation industrielle existe aujourd'hui ?

C'est un point sur lequel j'attire beaucoup votre attention parce que l'on ne s'en préoccupe pas assez.

Quelle forme donner à la législation industrielle ? Aura-t-elle des lois isolées, espacées, ou au contraire groupées ? La législation industrielle se présente aujourd'hui sous la forme du Code du Travail.

Le Code du Travail.

Qu'est-ce que le Code du Travail ? Comment a-t-il été construit ? Quelle en est l'utilité ? Et d'abord, qu'est-ce qu'un code ?

Un Code est un recueil dans lequel se trouve tout l'ensemble d'une discipline juridique, groupé non pas sous sa forme chronologique, mais sous sa forme logique. C'est la caractéristique de ce qu'on appelle un Code moderne.

Quelle est l'utilité de cette forme logique et non chronologique ? C'est que tout ce qui touche à une même question se trouve groupé; si l'on se bornait à la forme chronologique, les recherches seraient

Source : BIU Cujas

beaucoup plus difficiles, plus longues et plus techniques.

C'est donc sous cette forme que la législation industrielle devait se présenter, car en effet un Code du travail allait être entre les mains d'industriels, de syndicats, et de beaucoup de personnes n'ayant jamais eu et qui n'auront jamais l'occasion de faire des études juridiques; le groupement logique et non pas chronologique de toutes les matières était par conséquent ici beaucoup plus nécessaire qu'ailleurs. C'est pourquoi le bilan de notre évolution serait tout à fait incomplet si je ne vous parlais pas de la confection de ce Code.

LE CODE DU TRAVAIL.

Problème du Code du Travail. Nomination d'une commission extra-parlementaire en I90I.

Sous quelle forme la législation industrielle se présente-t-elle à nous ? Nous arrivons ici au problème très important du Code du Travail.

En I90I, une commission extra-parlementaire avait été constituée; elle avait reçu pour mission de préparer un Code du Travail, et très rapidement, elle fit un excellent travail.

Vous savez qu'une commission extra-parlementaire, c'est une commission qui est constituée par des personnes en dehors du Parlement, dans le but de faire des études préliminaires, préparatoires, à une loi.

C'est ainsi que cette commission extra-parlementaire comptait parmi ses membres, deux professeurs de cette Faculté : Monsieur Jay, grand spécialiste de législation industrielle, et Monsieur Bourgmis, économiste célèbre.

C'est sur l'initiative de Monsieur MILLERAND, qui était à cette époque ministre du Commerce - les questions concernant le travail dépendaient encore alors du Ministère du Commerce - que cette commission fut constituée.

Sa mission.

Quelle fut exactement sa mission ?

Pour comprendre la mission de cette commission, il est indispensable que je vous rappelle au préalable, quels doivent être et quels peuvent être les buts d'une codification.

Buts d'une codification.

Pour rester sur un terrain un peu concret, prenons par exemple le Code civil. Quel a été son but ? Il avait en réalité trois buts : faire disparaître les conflits dans l'espace c'est-à-dire codifier dans l'espace - codifier dans le temps, et enfin faire une codification progressive qui, comme le mot l'indique, constitue un progrès. Je reprends ces trois points :

Codification dans l'espace.

I° - Codification dans l'espace. C'est un fait historique que jusqu'aux grandes codifications modernes - codifications du droit civil ou commercial - dans la plupart des pays, le droit n'était pas unifié;

Source : BIU Cujas

il variait selon les provinces.

Tel fut l'état de la France jusqu'au Code Napoléon. - La législation française comptait un nombre considérable de coutumes auxquelles il fallait encore adjoindre les pays de droit écrit, de sorte qu'il n'y avait pas le même droit d'un bout à l'autre du territoire. Cette situation s'est maintenue en Europe dans beaucoup de pays bien au delà du XVIIIème siècle; en Allemagne jusqu'en 1900, en Suisse jusqu'en 1911, et en Italie jusqu'en 1865, etc.

Le premier but à atteindre, le premier but que l'on s'est proposé, c'est d'unifier le droit à l'intérieur des frontières politiques du pays; c'est ce que j'appelle une codification dans l'espace, dans l'espace sur lequel agit la souveraineté du pays, on remplace toutes les lois par une seule. Ce but a été pleinement atteint par le Code civil.

Codification dans le temps.

2° - Codification dans le temps. Une seule et même institution reçoit des apports successifs de l'histoire, tant et si bien que lorsqu'on veut la connaître à un moment donné, il faut tenir compte de tous ces apports et remonter, pour les reconstituer, le cours de l'histoire en reconstituant l'origine de chaque institution, étant donné qu'aucune des institutions du passé n'est encore abrogée. Ce système a un très grand inconvénient pratique : les sources d'une institution chevauchent parfois sur des périodes historiques assez loin les unes des autres; c'est là qu'est née la nécessité de remplacer les sources successives par une seule source qui en constitue, en quelque sorte, la correction et la mise au point. Trois, quatre, cinq, dix lois successives dont chacune s'applique, mais à des hypothèses voisines les unes des autres, seront remplacées avantageusement par un seul texte; d'où codification dans le temps.

Là encore si nous prenons l'exemple du Code civil, nous constatons qu'il a réalisé non seulement une codification dans l'espace, mais aussi une codification dans le temps, puisqu'il a remplacé tout le droit antérieur par un texte désormais unique qui constitue la mise au point, la synthèse en quelque sorte, du passé.

Donc, deuxième but à atteindre : une codification dans le temps, c'est-à-dire remplacer tout ce qui a existé par un seul texte.

Codification progressive.

3° - Codification progressive. Une codification qui ne serait que dans l'espace et dans le temps serait insuffisante; et l'histoire montre que toutes les codifications que l'on a faites ont été également progressives, c'est-à-dire qu'on ne s'est pas contenté d'unifier le droit dans un pays et de faire d'au-

Source : BIU Cujas

tre part un travail purement mécanique de synthèse du passé, mais qu'on a voulu améliorer, faire progresser le droit.

Le Code civil notamment, pour rester fidèle au même exemple, a, sur plus d'un point, innové sur le droit antérieur. On peut citer à cet égard le fameux article II38 d'après lequel la propriété se transfère par le seul consentement des contractants.

Donc, faire aussi une codification progressive, c'est-à-dire faire progresser le droit, créer des solutions nouvelles partout où on le pourra.

Voilà les trois buts poursuivis dans toutes les codifications qui se sont faites depuis le Code civil, quels que soient les pays :

unifier dans le pays,
unifier dans l'histoire,
en profiter pour faire progresser le droit.

Comment ces différents buts se présentaient-ils à la commission de préparation du Code du Travail ?

Raison pour laquelle la codification dans l'espace ne s'imposait pas en législation industrielle.

Une codification dans l'espace ne s'imposait pas puisqu'en effet, tous les textes qui existaient à cette époque en matière de législation industrielle étaient déjà communs à toute la France; c'étaient des textes du XIXème siècle, remontant à une période où la France avait son unité non seulement politique - elle est bien antérieure - mais législative.

C'est une première distinction à établir entre les buts du Code du Travail et les buts des autres Codes : pas de codification dans l'espace à faire.

Importance de la codification dans le temps.

Par contre la codification dans le temps allait constituer la principale occupation de la commission. Il s'agissait de fondre en quelque sorte de très nombreux textes chevauchant les uns sur les autres parce que lorsqu'on faisait une nouvelle loi, on n'abrogeait pas la loi antérieure. Dans certaines institutions, on était arrivé à une véritable mosaïque juridique. Il fallait par conséquent refondre tout cela, et faire sortir d'un nouveau moule, une règle unique, homogène. Et là, c'était peut-être encore plus utile qu'ailleurs; un code du travail ne doit pas être l'apanage des juristes. Il doit pouvoir être mis entre les mains de beaucoup de personnes, et être suffisamment homogène pour que chacun n'ait pas à se livrer à des recherches historiques pour connaître les institutions réglementant le travail.

Voilà donc le travail principal auquel devait s'appliquer la commission.

Question de la durée du travail.

Prenons, par exemple, la question de la durée du travail; il y avait à cet égard cinq lois qui se succédaient et dont aucune n'avait été abrogée. Il y avait la fameuse loi de I84I, la loi de I848, la loi

Source : BIU Cujas

de I874, la loi de I892 et la loi de I900. Ces lois chevauchaient les unes sur les autres, chacune en vigueur à certains égards.

Par ailleurs, il y avait des matières assez pauvres encore, au sujet desquelles la législation industrielle n'était pas intervenue. Comment pouvait-il être alors question pour la commission de faire une codification dans le temps, de dispositions qui n'existaient pas encore ? Devait-elle borner son travail à cette espèce de fusion du passé, sans regarder vers l'avenir ? On ne voulut pas qu'elle se contentât de cela, mais immédiatement amplifier l'oeuvre du futur Code du Travail. On ne se contenta pas d'une révision du passé, mais on posa les bases des constructions à venir, et ceci est unique dans l'histoire de la codification. Effectivement, on fit, en quelque sorte, un plan d'aménagement de l'avenir; les matières qui n'existaient pas, on les imagina; la commission fut chargée de leur réserver une place dans le futur Code du Travail, afin qu'on puisse les insérer au fur et à mesure qu'on légiférerait à leur égard.

Plan d'aménagement futur des diverses lois sur la législation industrielle dressé par la commission.

Ainsi, il y a des villes où l'on construit un peu n'importe comment sans aucune idée d'ensemble, sans ce qu'on appelle une idée générale d'urbanisme. N'est-ce pas le cas des abords de Paris ? Ceux qui arrivent vers la capitale sont condamnés à voir, avant de l'atteindre, le spectacle le plus désolant que la terre ait porté : ce sont les fameux lotissements de la banlieue parisienne. Par contre, dans certaines régions, on commence par établir un plan général d'aménagement, on dessine les routes, on fixe les conditions dans lesquelles les constructions se feront, tout est prévu à l'avance, et après seulement viennent prendre place les constructions. C'est cela qu'on voulait faire pour le Code du Travail parce qu'il y avait encore beaucoup à construire, qu'il existait peu de choses en comparaison de ce qu'il y avait à faire. Il fallait, en quelque sorte, établir la table des Chapitres. Ceux-ci se rempliraient au fur et à mesure qu'on légiférerait sur les matières prévues.

La commission a donc fait, d'une part, une codification dans le temps, et d'autre part, pour l'avenir elle a dressé le plan d'aménagement futur des diverses lois sur la législation industrielle.

Raison qui empêchait la commission de faire une codification

La commission a-t-elle reçu la mission de faire progresser la législation industrielle ? Devait-elle faire une codification progressive comme ce fut le cas du Code civil ? La question du plan d'aménagement était une question de forme, mais celle du caractère progressif touchait au fond. Puisqu'elle devait

Source : BIU Cujas

ogressive.

reprendre tous les textes, les fondre en un seul, pouvait-elle en profiter pour proposer des modifications de fond, c'est-à-dire faire une oeuvre progressive ? Non, cela ne faisait pas partie de sa mission. Cela lui était même interdit; on lui défendait formellement de faire du neuf. Sur le terrain de la forme la commission avait une liberté absolue, sur le terrain du fond, elle n'en avait aucune. A cela il y avait, d'ailleurs, une raison sérieuse, et il faut reconnaître qu'elle était fondée. On espérait, en effet, qu'un code préparé ainsi par une commission extra-parlementaire qui ne toucherait à rien quant au fond, qui ferait seulement une oeuvre de forme, qui se contenterait de dresser une architecture sans remplir la maison en quelque sorte d'un mobilier nouveau, aurait des chances d'être accepté par le Parlement sans discussion, puisqu'on n'innovait en rien. On ne ferait que maintenir ----ce qui existait. Si, au contraire, on avait voulu faire du neuf, cela aurait soulevé au Parlement des discussions très longues, et probablement le Code du travail aurait été différé comme l'ont été depuis lors tous les projets de révision des autres codes.

Il y a eu dans le courant du XIXème siècle en ce qui concerne le Code commercial, divers projets essentiellement progressistes apportant de grandes innovations de fond; ils se sont endormis dans les cartons verts, ainsi que le droit commercial.

Cette situation n'était pas une illusion, il fallait savoir s'en accommoder, et pour qu'on obtint ce code, dont on attendait tant de bienfaits, il fallait qu'on ne touchât pas au fond.

Donc, ne pas faire une oeuvre créatrice, c'était, au fond, raisonnable, car en réalité dans notre constitution c'est au Parlement qu'il appartient de faire du nouveau; ce qu'on voulait surtout, c'était un code en la forme, encore beaucoup plus que dans le fond. A cet égard, le rapport de la commission exposait : "avoir reçu pour mission de préparer avec les dispositions existantes, un code méthodique et clair, présentant dans une vue d'ensemble la totalité des dispositions actuellement en vigueur, et qui puisse être considéré par le Parlement comme devant être adopté sans débats". Toutes les dispositions que cette commission a proposées, en raison de la façon dont lui avait été donnée sa mission, ont pu être plus tard adoptées relativement vites par le Parlement. C'est encore une fois parce qu'il n'y avait pas d'innovation.

apport de la ommission.

Qu'a fait exactement la Commission extra-parlementaire de la préparation du Code du Travail ?

euvre de la

Elle s'est maintenue dans sa mission d'une

Source : BIU Cujas

commission.

codification dans le temps, mais immédiatement un p
blème délicat, que d'ailleurs elle a résolu assez v
te, se posait pour elle. Cette codification dans le
temps porterait-elle sur les lois du passé, ou à la
fois sur les lois et sur les décrets ? A priori, on
pouvait être tenté puisqu'il s'agissait de faire un
synthèse du passé, de tenir compte aussi bien des d
crets que des lois. Oui, mais si on avait fait péné
trer dans cette codification les décrets, à partir

Problème de la codification des décrets.

jour où cette codification aurait été acceptée, ces
décrets auraient été en quelque sorte dénaturés, il
seraient devenus des lois. Ils auraient été figés e
en vertu de la stabilité législative, ils n'auraien
plus été susceptibles de modifications comme doiven
en être susceptibles les décrets. Aussi, la commis-
sion a-t-elle très sagement limité sa mission à ce
qui dans le passé était d'ordre législatif, et les
crets ne sont pas dans le Code. Le gouvernement pou
vait, ensuite, constituer une autre commission ou
maintenir la même et lui demander de faire la toil
te des décrets, mais en I90I, la commission décida p
que les décrets ne seraient pas soumis au Parlement
qu'ils resteraient des décrets, parce qu'il faut qu
les décrets soient instables, c'est-à-dire à la dis
sition du gouvernement et susceptibles d'être chan
par lui. Cette codification n'a donc porté que sur
partie législative du passé, à l'exclusion de tout
qui était réglementaire; ceci est important parce
qu'il y avait énormément de réglementation.

Les questions de fond.

Quoiqu'on eût interdit à la commission de fai
des innovations, elle a dû parfois exceptionnelleme
prendre parti pour des questions de fond; ainsi, il
arrivait que deux lois fussent en contradiction l'u
avec l'autre, la commission ayant à en faire la syn
thèse, devait donc, au préalable, faire un travail
personnel c'est-à-dire choisir de ces deux lois ce
qui lui paraissait la meilleure. Dans cette mesure
lorsque c'était indispensable, elle statuait sur de
questions de fond; elle pouvait faire disparaître
contradiction entre deux lois et choisir.

Le rapport fait au nom de cette commission fut
présenté par Monsieur Ricard, ancien garde des sce
il se trouve au Journal Officiel - dans les annexes
de la Chambre - à l'année I905, pages 66 et suivan

Problèmes en face desquels se trouvait la commission.

La commission se trouvait en face d'autres pro
blèmes : que devrait-elle mettre exactement dans ce
code, et quel nom lui donnerait-on ?

Prendrait-on uniquement les lois concernant le
rapports des patrons et des salariés, ou bien irait
on au delà ? Il est apparu qu'on ne pouvait pas se
limiter à ce cadre, qu'il fallait englober la

Source : BIU Cujas

s à insérer
s le code.

législation qui vise seulement les salariés. Puis, on se trouva amené à englober les lois qui visent à la fois les salariés et les non salariés - certaines lois avaient leur origine dans les textes qui étaient communs aux salariés et aux non salariés -

ssurance et
prévoyance
iales.

Une autre question qui ne touchait pas directement à ce qu'on peut appeler le travail mais qui le côtoyait, c'était l'assurance et la prévoyance sociales. La commission a considéré que sa mission était d'englober à la fois : le travail, l'assurance et la prévoyance sociales.

à donner
Code.

Ceci explique le titre qu'elle donna au code qu'elle préparait; nous disons "Code du Travail",mais son nom patronymique véritable est : "Code du Travail et de la Prévoyance sociale". Dans cette partie de la prévoyance sociale, rentrent des institutions telles que la prévoyance d'abord, mais aussi : les assurances ouvrières.

idité des
vaux de
commission.

La commission mena ses travaux rondement, on voulait qu'elle aboutît. Un grand nombre de commissions à l'heure actuelle se découragent parce qu'elles savent, la plupart du temps, que leur travail ne servira à rien; elles meurent d'inanition parce qu'on ne trouve plus personne pour y travailler. Or, ici, il s'agissait d'une matière pour laquelle il y avait un levier formidable : le levier politique et social.

La commission proposa un code en sept livres.

- J'insiste beaucoup sur cette histoire et sur cette composition technique du Code du Travail, parce que c'est extrêmement éducatif. Je vous recommande à nouveau le premier des deux volumes du Petit Code Dalloz du Travail. Il est essentiel que vous le parcouriez et vous reportiez sans cesse aux textes. Ce serait être un chirurgien et ignorer l'usage du bistouri. Les divisions arrêtées pour ce Code, par la commission extra-parlementaire, étaient :

position
Code du
vail.

Livre I - Conventions relatives au travail,
Livre II - La réglementation du travail,
Livre III - Les groupements professionnels,
Livre IV - Les juridictions spéciales au travail.

- Tous ces titres n'ont pas besoin d'être commentés, ils se comprennent d'eux-mêmes. -

Livre V - Les assurances ouvrières (les accidents du travail).
Livre VI - La prévoyance sociale.
Livre VII - L'Assistance, qu'il ne faut pas confondre avec l'assurance.

Cette division choque un peu certains esprits parce qu'elle ne correspond pas aux divisions classi-

Source : BIU Cujas

Critique.

ques qui envisagent d'abord l'individu, ensuite les choses sur lesquelles porte l'activité des individus et enfin les contrats, c'est-à-dire les façons de lier les individus et les choses. Or, ce code - la commission nous l'explique - a voulu suivre un ordre historique, chronologique; il prend le travailleur au début et le suit tout au long de son existence.

Par quoi commence le travailleur ou le patron ? Il commence par contracter, d'où le Livre I : conventions relatives au travail. Ensuite, à quoi l'ouvrier travaille-t-il ? Dans quel milieu travaille-t-il ?

Justification.

Sous quelle protection travaille-t-il ? D'où le Livre II : la réglementation du travail. D'autre part, peut-il se grouper avec d'autres ? D'où le Livre III les groupements professionnels. Il y aura peut-être des contestations, d'où le Livre IV : les juridictions spéciales au travail. Il y a les risques du travail qui font l'objet du Livre V : les assurances ouvrières. Puis enfin il y a la maladie, la pauvreté qui peuvent survenir, et en dernier lieu, la vieillesse, qui font l'objet des Livres VI et VII.

Certes, à l'époque où la commission préparait ce code, elle n'avait pas de quoi remplir les sept livres. C'est un peu comme une personne qui s'installe et qui fait établir une immense bibliothèque avec une ingénieuse disposition de rayons qu'elle remplira peu à peu. - C'était le cas ici. Il y avait donc dans le Code, certaines parties qui restaient en blanc, mais ainsi la place était prête chaque fois que le Parlement voterait une loi dans une matière nouvelle mais prévue.

C'est ainsi que dans le livre I proposé par la commission, il y avait un chapitre en blanc intitulé "Du repos hebdomadaire". En effet, la loi sur le repos hebdomadaire en France, n'est que de 1906; sa place était donc prévue. Il y avait ainsi plusieurs titres indicateurs de ce qui viendrait plus tard, comme dans les théâtres de l'antiquité où il y avait en guise de décors, de simples poteaux indicateurs pour annoncer tel paysage, telle ville. Pour les coalitions il y avait aussi un titre et une page blanche dans le projet du Code.

Cette méthode fut très critiquée, et certains auteurs comparaient ce Code du travail à un édifice dont on enlèverait l'échafaudage avant que les travaux ne soient terminés. Mais cette comparaison, comme toutes les comparaisons, ne vaut que partiellement. On peut très bien concevoir qu'on enlève l'échafaudage d'un édifice lorsque les parties maîtresses sont construites.

On ne chôme pas : dès 1905, deux projets de loi

Source : BIU Cujas

sont déposés, relatifs aux cinq premiers livres du Code du travail; puis en I9I9, on dépose un projet de loi pour les deux derniers, les livres VI et VII. Ceux-ci se composaient à peu près uniquement de pages blanches; le Parlement les a immédiatement disjoints.

Loi de I898 sur les accidents du travail non encore codifiée.

Le livre V qui vise les accidents du travail et qui n'était pas très fourni, n'a pas été disjoint, mais il n'a pas encore été voté. Au fond c'est un bien, car il était un peu tôt peut-être pour codifier la loi de I898 sur les accidents, qui depuis a été complétée par quatre ou cinq lois. Là, vraiment, ç'eût été aller un peu vite; à l'heure actuelle cela va pouvoir se faire.

Votes successifs des divers livres du Code du travail.

En I9I0, le livre I a été voté par la loi du 28 décembre I9I0.

En I9I2, le livre II a été voté par la loi du 26 novembre I9I2.

Puis ici, une coupure qui est excusable, car elle provient de la guerre.

En I927, le livre III est voté par la loi du 25 février I927.

Le livre IV a été voté avant le livre III, il a été voté en I924, par la loi du 2I juin I924.

C'est le point où nous en sommes. Le livre V est encore à l'étude, les livres VI et VII ayant été momentanément disjoints, sont en suspens, ils pourront être repris dans l'avenir.

Les quatre premiers livres ont été votés pratiquement sans discussion. Si l'on se reporte au Journal Officiel, on constate qu'il n'y a pas eu de discussions. Très exceptionnellement, lorsque par hasard il y en a eu une, elle n'a jamais duré plus d'une séance.

Additions ou modifications faites aux livres votés.

A-t-on fait des additions ou des modifications aux livres votés ?

On en a fait déjà de très nombreuses aux livres I et II, qui ont trait à des matières qui sont en constante transformation, et qui sont pratiquement les plus importantes. Je vous citerai parmi les lois nouvelles : la loi de I9I9 sur la Convention collective du Travail, la loi de I928 sur le Contrat individuel de Travail, puis plusieurs lois très importantes en I932, etc.

Composition des livres du Code du travail.

Comment sont composés les livres de notre Code ?

Ils sont divisés en titres, chapitres, sections.

Le livre I comporte cinq titres : il a d'abord pour objet les contrats, et en raison de l'ordre historique qui a été adopté il s occupe :

Le livre I comporte cinq

Le titre I du contrat d'apprentissage concernant les prétravailleurs.

Le titre 2 du contrat de travail.

Source : BIU Cujas

titres.

Le titre 3 a pour objet le salaire, au sujet quel on a considéré qu'il était utile de réserver titre spécial. Il comprend tout ce qui concerne le laire : étendue du salaire, mode de paiement du sa re, protection du salaire, et la fameu se loi de l saisie-arrêt du salaire.

Le titre 4 a pour objet : le placement des tr vailleurs, les bureaux de placement.

Enfin le titre V a pour objet : les pénalité Les sanctions sont placées à la fin du livre, com dans la plupart des livres du Code du travail.

Le Code du travail a ceci de particulier : il est sanctionné par des règles civiles, et égalemen très souvent, par des règles pénales. Tandis que l Code civil et le Code de commerce ne sont sanction que par des règles pécuniaires, le Code du travail constamment sanctionné par des règles pénales, des amendes et aussi parfois de la prison.

Le livre premier comportait à l'origine, en I I07 articles; aujourd'hui, il en comporte I93. Il s'est donc singulièrement complété.

Le livre II relatif à la réglementation du Travail comporte quatre titres.

Le livre II est relatif à la réglementation d travail. C'est l'examen de toutes les dispositions concernant la façon dont le travail s'exécute.

Il comporte quatre titres :

Titre I : les conditions du travail. C'est là que l'on trouve ce qui est relatif à l'âge d'admis sion, à la durée de la journée de travail, aux int dictions de certains travaux. Il s'agit par consé de dispositions d'importance capitale, et c'est ic que se fait le mieux sentir toute la protection qu l'époque moderne le travailleur a reçu de l'interv tion législative.

Titre 2 : l'hygiène et la sécurité des travai leurs.

Titre 3 : l'inspection du travail.

Titre 4 : les pénalités.

Le livre II comportait à l'origine, en I9I2, articles, aujourd'hui,il en a 2I7.

Le livre III est beaucoup plus court pour le ment. Il est relatif aux groupements professionnel c'est-à-dire à la vie collective. C'est là que se trouvent enfin réunies toutes les libertés collect ves, qu'il a fallu plus d'un siècle d'efforts pour conquérir, après la loi Le Chapelier.

Brièveté du livre III concernant les libertés collectives.

Le livre III comporte trois titres :

Titre I : les syndicats professionnels.

Titre 2 : les sociétés coopératives ouvrières production ou de crédit.

Titre 3 : les pénalités.

Ce livre est le plus mince, il ne comporte qu

Source : BIU Cujas

54 articles et n'en a pas encore davantage. Il est vrai qu'il est de I927, et que par conséquent il a eu à peine le temps de s'appliquer.

Le livre IV comporte trois titres :

Livre IV. Titre I : de la juridiction.
Titre 2 : de la conciliation et de l'arbitrage.
Titre 3 : de la représentation professionnelle.

Il a été fait en I33 articles en I924, il en est toujours au même point.

Nous arrivons à un total de 597 articles. Si nous comparons le Code du travail aux autres codes, nous constatons qu'il tient une place très honorable; le Code de commerce n'a que 644 articles, le Code de procédure en a I.042, le Code pénal n'en a que 484.

Particularités du Code du travail. J'arrive maintenant à deux particularités du Code du travail.

Il s'agit : I°) de la numérotation du Code du travail;
2°) de la façon dont il peut être tenu à jour.

I°) Numérotation : elle se fait par livres I°) La numérotation. Il faut faire un retour en arrière et nous rendre compte d'abord de la façon dont s'est faite la numérotation de nos principaux codes.

Le Code civil n'a pas été voté d'un jour à l'autre...il a été voté en 36 fois ! Il y a eu 36 lois qui se sont suivies au cours de l'an XI et de l'an XII. C'est ainsi que le Code civil est entré en vigueur fragmentairement par Trente six revues, mais on n'aurait pas eu un code si on avait laissé en vigueur ces 36 tronçons sans les réunir. La grande loi du 30 Ventôse an XII a fait le raccordement de ces 36 lois en leur donnant une armature; elle décida qu'elles seraient réunies dans un code qui se diviserait en trois livres et 36 titres. On les a même votées ensuite de façon continue de I à 2.28I.

Le Code de procédure n'a pas été mis, lui non plus, en vigueur en une seule fois; on a voté comme pour le Code civil une série de lois par tranches, mais on les a votées dans l'ordre définitif, et dans la numérotation définitive.

Le Code de commerce a été mis en vigueur en une seule fois; la question ne s'est pas posée.

Comment a-t-on procédé pour le Code du travail ? D'une façon sans précédent.

Le Code du travail a été mis en vigueur par livres, et ces livres n'ont pas toujours été mis en vigueur par ordre arithmétique. Ainsi - vous le savez - le livre trois a été voté après le livre quatre. Si la numérotation avait été constituée, on n'aurait pas pu voter le livre quatre avant le livre trois, il aurait fallu attendre que le livre trois fût voté

Source : BIU Cujas

La numérotation du Code du travail - et cela e unique - se fait par livres; cela recommence à chac livre, de sorte que l'on ne peut pas citer un arti du Code sans faire mention du livre où il est situé Il faut toujours dire livre un tel, article un tel, puisque la numérotation recommence à chaque livre. C'est un petit inconvénient.

But de cette méthode.

Le but de cette méthode qui est unique chez no était de permettre, d'une part, de continuer les tr vaux du Code sans le retarder, de voter ce qui étai prêt, d'autre part, de faire toutes les additions v lues à la fin de chaque livre. Or, dans une matière qui est appelée à recevoir encore beaucoup d'apport dans l'avenir, cette méthode promettait d'être très utile, et elle mérite d'être signalée. Le petit inc vénient matériel que j'indiquai tout à l'heure, la cessité de citer à la fois le n° du livre et le n° l'article, disparaît à côté des grands avantages of ferts par cette méthode.

Utilité.

Inconvénient.

2°) Façon dont le Code peut être tenu à jour.

2°) La façon dont le Code peut être tenu à jour.

Quelle méthode allait-on employer lorsqu'il s' girait de faire une addition à l'intérieur d'un des livres? C'est le problème qui s'est posé pour tous les codes; on manque de place, et c'est ainsi que d nombreuses lois complémentaires n'ont pas pu être i sérées dans le Code civil.

On n'a pas voulu qu'il en soit ainsi pour le C de du travail. On a voulu qu'il se suffise sans ces et qu'on y trouvât toutes les lois. A cet effet, on s'est servi d'un procédé qui a été employé dans cer tains pays étrangers, notamment en Allemagne. Lors qu'il s'est présenté des matières nouvelles, on les ajoutées à leur place logique et on a multiplié la place en créant des articles alphabétiques. On a pu ainsi disposer de vingt-cinq articles supplémentair Exemple : art. 32, a; 32, c; 5I, h. etc. Cela donne une marge énorme; et permet d'augmenter 25 fois cha que article.

Procédé emprunté à l'Allemagne.

Création d'articles alphabétiques.

La question s'est posée en France pour les add tions du Code civil, mais elle a été critiquée. On préféré allonger, alourdir les textes, et on peut c ter à cet égard quelques tristes exemples; ainsi l' ticle 33I sur la légitimation des enfants, l'articl 340 sur la recherche de paternité, l'article 767, e Pour la nationalité, les textes étaient devenus inc préhensibles, c'étaient les articles 8 et suivants Code civil; or, actuellement la matière de la natio lité est en dehors du Code civil, on l'a sortie com plètement, elle fait l'objet d'une loi spéciale : l loi du IO août I927.

Cependant la méthode adoptée par le Code du

Source : BIU Cujas

travail a paru si pratique, que pour la première fois on cherche à l'utiliser aujourd'hui pour le droit civil. Le grand projet de loi de I932 relatif à l'incapacité de la femme mariée, ajoute à l'article I398 un chapitre I bis qui comporte les articles I398,I à I398,52; on a pu insérer ainsi 52 articles nouveaux. Cette méthode est très heureuse et il serait désirable que l'on persévérât dans cette voie.

Grâce aux additions alphabétiques, nous verrons dans le Code du travail, que pour la convention collective du travail, on a pu insérer après l'article 3I, livre I, l'article 3I a, jusqu'à l'article 3I v. presque tout l'alphabet y est passé.

J'attache beaucoup d'importance à ce que vous ne perdiez pas de vue ces deux particularités : numérotation qui recommence à l'intérieur de chaque livre, possibilité de faire des additions alphabétiques à chaque article de ce code.

Précédent du Code rural.

Pour ne pas être inexact, je dois indiquer qu'il y a tout de même un précédent chez nous, mais un précédent qui est en gestation, le Code rural. Sa numérotation recommence à chaque chapitre; c'est peut-être exagéré pour une matière qui est certainement appelée à recevoir beaucoup moins d'additions que la législation industrielle.

Que sont devenus alors les textes antérieurs ?

Les textes antérieurs peuvent être groupés sous trois chefs : les matières dont on ne s'est pas occupé, celles que l'on a codifées dans le Code du travail, celles qui étaient déjà dans d'autres codes.

A - Matières n'ayant pas pris place dans le Code du travail.

Celles dont on ne s'est pas occupé, restent là où elles sont, par exemple la loi de I898 sur les accidents.

B - Matières ayant pris place dans le Code du travail.

Abrogation des lois spéciales.

Celles que l'on a codifiées et que l'on a mises en vigueur, ont abrogé formellement les anciennes. Notamment on a abrogé la grande loi de I884 sur les syndicats professionnels, modifiée en I920, désormais elle figure à sa place dans le livre III du Code du travail.

Question des décrets.

Que sont devenues les matières qui étaient dans d'autres codes ? Que sont devenus aussi les nombreux décrets qui étaient intervenus pour assurer l'application pratique des lois ?

On n'a pas touché aux décrets, mais on s'est trouvé en face d'une difficulté. Ces décrets nombreux qui devaient intervenir pour la mise en vigueur de lois qui elles, étaient abrogées, restaient-elles en vigueur et comment concevoir leurs références ? Eh bien! chacune des quatre lois relatives aux livres I à IV du Code contient une disposition ainsi conçue : "Sont toutefois maintenus jusqu'à ce qu'ils aient été

Source : BIU Cujas

modifiés par des actes nouveaux, les règlements d'administration publique et d'autres dispositions réglementaires qui se trouvent en vigueur en vertu des textes qui ont été codifiés dans le présent livre".

Presque tous les décrets qui visaient les lois abrogées restent en vigueur, et ils assurent désormais l'application pratique du Code du travail.

Ainsi, je prends au hasard un décret, celui pour assurer l'application de la loi sur le repos hebdomadaire. Tel article de ce décret renvoie à tel article de la loi de I906 qui est abrogée. Il y a donc alors un travail qui s'impose, de mise au point. Il faut que l'on songe maintenant à faire la synthèse de tous ces décrets antérieurs, car il n'est pas normal qu'ils renvoient à des lois qui ne s'appliquent plus. C'est un travail d'adaptation à faire entre les décrets et les textes du Code du travail. Momentanément c'est aux interprètes qu'il appartient de faire eux-mêmes ce travail.

C - Matières qui étaient déjà dans d'autres codes. Sort des matières contenues dans les autres codes.

Que sont devenues les matières qui étaient dans d'autres codes ?

La commission chargée de préparer le Code du travail a posé comme règle assez sage que lorsqu'une matière se trouverait dans un autre code, elle ne la réglementerait pas elle-même. On aurait pu supprimer des autres codes les matières susceptibles d'intéresser directement ou non le travail, qui s'y trouvaient pour les intégrer dans le Code du travail, mais ce n'est pas le principe qui a prévalu. Le Code du travail s'est borné à un renvoi aux textes en question.

Voici quelques exemples.

L'article 30,a du livre I"décide que les règles particulières au louage d'industrie sont contenues dans les articles I787 et suivants du Code civil ". Cet article unique constitue à lui seul, le Chapitre 3 du Titre II. Le Code du travail montre qu'il a pensé à la question, mais renvoie à la réglementation du Code civil. Il a d'ailleurs raison, ce n'est pas véritablement une matière du Code du travail.

L'article 74 du livre 4, qui s'occupe de matières juridictionnelles, renvoie à de nombreux textes du Code de procédure civile dont il donne l'énumération. Il y a là peut-être 30 ou 40 textes auxquels il renvoie.

L'article 78 du livre I sur le salaire de la femme mariée renvoie à la loi du I3 juillet I907 sur le libre salaire de la femme mariée et la contribution des époux aux charges du ménage. Il stipule que "les droits de la femme mariée sur le produit de son travail sont déterminés par la loi du I3 juillet I907". Il constitue l'unique article d'un chapitre.

Source : BIU Cujas

Loi de I926 (Code de la marine marchande).

L'article 30 du livre I renvoie au Code de commerce (livre II) pour tout ce qui concerne les marins quant à l'engagement, les loyers des matelots et des gens de l'équipage. Aujourd'hui les articles du Code de commerce sont, d'ailleurs, remplacés par une grande loi du I3 décembre I926, qui ne comporte pas moins de I34 articles et qui a pris le nom de : Code du travail maritime. A la vérité, ce n'est qu'une loi, mais une loi un peu longue.

Article I780 du Code civil.

C'est pour éviter le chevauchement des matières des anciens codes et du Code du travail que ce procédé a été adopté, mais il ne s'est pas toujours maintenu à cette bonne méthode. Il y a, en effet, une exception en ce qui concerne la rupture du louage de service ou du contrat de travail. Dans le Code civil, il y a à cet égard un article, l'article I780. Or, lorsque le Code du travail est arrivé à cette matière, il ne s'est pas contenté de renvoyer à l'article I780 du Code civil qui ne pouvait viser que les travailleurs, il l'a reproduit, et en a fait l'article 23 du livre I. L'article I780 du Code civil n'ayant pas été abrogé, le même texte s'est donc trouvé à la fois dans le Code civil et le Code du travail. Au début cela n'a pas eu d'importance pratique, les deux textes étant identiques. On pouvait donc se référer indifféremment à l'un ou à l'autre; mais depuis, coup sur coup, l'article 23, livre I, du Code du travail, a reçu des modifications de la plus haute importance, notamment par la loi du I9 juillet I928, et tout récemment par la loi du 5 février I932. Or, au lieu d'appliquer les mêmes modifications à l'article I780 pour maintenir le synchronisme, on a laissé ce dernier tel qu'il était. Nous avons donc aujourd'hui deux textes très différents. Quel est celui qui l'emporte sur l'autre ? Il n'est pas douteux que c'est l'article 23, livre I, du Code du travail. Entre deux textes, c'est le plus récent qui l'emporte. Dans quel cas s'appliquera désormais l'article I780 ? Il ne s'appliquera plus, puisque toutes les fois qu'il y a louage de services le Code du travail doit s'appliquer. Certains disent que s'il n'est pas abrogé expressément, il est neutralisé. En effet, l'article I780 n'a plus lieu de s'appliquer parce que la matière se trouve réglementée dans l'article 23, livre I, du Code du travail, et d'une manière toute différente.

Reproduit par l'article 23 Livre I du Code du travail.

Loi du Ier juillet I928. Loi du 5 février I932.

J'ai ainsi terminé ce qui concerne l'évolution de la législation industrielle interne.

Passage de la liberté

En résumé, nous assistons depuis 50 à 60 ans à un mouvement législatif incessant dans notre

Source : BIU Cujas

individuelle au régime de la liberté collective.

matière. On anémie sans cesse les libertés individuelles, on enfle au contraire les libertés collectives, et le protectionnisme se fait plus pressant. On constate ensuite un passage insensible du domaine du droit privé à celui du droit public. A maintes reprises, au cours de notre enseignement, nous verrons l'affirmation de cette dernière observation. On tend à l'organisation de la profession. Or cette organisation relève du droit public, et non pas du droit privé. C'est surtout lorsque nous étudierons le contrat de travail, les conventions collectives du travail, le repos hebdomadaire de la profession, que vous serez frappés de ce mouvement vers le droit public.

Passage du droit privé au droit public.

L'Alsace-Lorraine.

Avant de terminer ce paragraphe, j'ouvre une parenthèse pour vous dire deux mots de ce qui se passe en Alsace-Lorraine.

Jusqu'en I87I, l'Alsace-Lorraine a subi exactement la même évolution que celle que je vous ai décrite pour la France; mais entre I87I et I9I8, elle a connu la réglementation de la législation industrielle allemande, et lorsque ces deux provinces sont revenues à la France, il n'était pas possible brusquement de les reprendre juridiquement parlant, dans cette matière, en raison des très grandes différences qui, à ce moment-là surtout, séparaient la France de ces régions. Les assurances sociales, par exemple, existaient en Allemagne. Leur codification dite "Code des assurances sociales" date de I9II. Dans ces conditions il est facile de comprendre qu'on ne pouvait pas les supprimer en Alsace-Lorraine. Il y avait aussi une grande loi allemande sur le travail de l'industrie qui réglait de nombreuses questions.

Evolution de la législation industrielle allemande.

Nous n'entrerons dans aucun détail, cela nous entraînerait trop loin. Il suffit de relever qu'en I9... on a laissé l'Alsace-Lorraine continuer à bénéficier intégralement des lois antérieures, mais depuis cette époque, petit à petit, chaque année, on a rétréci le champ de ce que l'on appelle la législation locale en introduit telles ou telles parties du Code du travail français. Dans un avenir proche, il sera sans doute entièrement introduit. Parmi les lois françaises qui ne sont pas en vigueur, il y a encore la grande loi des assurances sociales, le régime français étant extrêmement différent du régime allemand, puis la loi sur les accidents du travail. Un travail d'adaptation parfois long est nécessaire, afin de ne pas mécontenter la population de ces régions.

Source : BIU Cujas

Evolution de la législation industrielle dans les rapports internationaux.

Evolution de la législation industrielle dans les rapports internationaux.

L'utilité de la législation industrielle internationale, c'est-à-dire résultant d'accords entre les Etats est évidente. C'est la condition même de son développement. La législation industrielle n'est pas comme les autres branches du droit national. Elle ne peut pas se développer isolément. Le droit civil par exemple, est une branche du droit qui se développe d'une façon indépendante dans chaque pays. Cela n'empêche pas, bien entendu, lorsqu'il s'agit de faire une loi nouvelle d'observer ce qui se fait à l'étranger, de considérer les avantages des lois étrangères et de voir les emprunts que l'on pourrait y faire - ils ne sont pas toujours heureux d'ailleurs, ce sont des greffes étrangères qui ne prennent pas sur tous les organismes. - Mais lorsqu'il s'agit de législation industrielle, un pays ne peut pas être indépendant. Bien des mesures ont des répercussions sur la vie économique et sur le domaine de la concurrence. Dans le développement mondial du droit, la législation industrielle ne peut pas être purement nationale. Comprenez-moi bien : on ne peut pas la développer sans observer, sans tenir compte de la façon dont la matière évolue à l'étranger. L'utilité de la législation industrielle internationale est de s'efforcer d'établir un équilibre, au moins relatif, entre les divers pays qui sont susceptibles de se nuire économiquement.

Raison pour laquelle la législation industrielle ne peut pas être purement nationale.

Les partisans d'une législation industrielle internationale.

Quels sont donc ceux qui poussent à une législation industrielle internationale ?

On peut répondre : à peu près tout le monde, mais pour des raisons différentes.

Les employeurs.

I) Les employeurs sont partisans - et certains depuis déjà longtemps - d'une législation industrielle internationale, parce qu'elle a pour but de diminuer la concurrence et d'équilibrer les charges. Je ne prétends pas qu'elle soit le seul élément d'équilibre, il y en a bien d'autres, mais c'est un des éléments de l'équilibre international économique.

Les travailleurs.

2) Les travailleurs, par ailleurs, sont absolument partisans du développement de la législation industrielle internationale, là où elle est protectrice de leurs intérêts, et là aussi où elle correspond à leur programme social, et parfois même à leur programme politique.

Abstraction faite de l'intérêt un peu égoïste des employeurs, et des programmes du parti des travailleurs, il y a un certain minimum sur lequel on

Source : BIU Cujas

est d'accord parce qu'il correspond à un besoin de justice et d'humanité qui existe chez tous.

Caractère de la législation industrielle internationale: elle est collective. Sa méthode. Deux procédés:

Caractère de la législation industrielle internationale.

Le caractère de cette législation est d'être collective, en ce sens qu'elle suppose un accord entre des Etats. Elle ne peut pas être une législation isolée. Comme méthode, elle peut utiliser, et elle utilise, d'ailleurs, principalement, les deux procédés suivants.

a) obliger les Etats à modifier leur législation;

Elle va chercher à obliger certains Etats qui sont en retard dans le développement de la législation industrielle, à rattrapper le temps perdu, à secouer leur torpeur, et obtenir qu'ils prennent par traités l'engagement de faire une loi sur telle ou telle matière.

Voilà un premier procédé : par traités, certains pays s'engageront à légiférer chez eux sur les points qu'on leur aura indiqués.

Ce procédé peut convenir pour certaines situations, mais pas pour toutes. Celui qui paraît l'emporter aujourd'hui, c'est le procédé d'après lequel les Etats s'engagent non pas à modifier leur législation mais se mettent d'accord sur une législation uniforme.

b) créer une législation uniforme.

Ainsi les divers Etats n'ont pas chacun un droit national, il n'y a plus qu'un seul droit qui est véritablement international, qui est le même pour tous.

Ce sont là les deux procédés. Dans le second cas on peut dire que l'on est en présence d'une législation industrielle internationale; dans le premier cas on peut dire que l'on est en présence d'une législation industrielle indirectement provoquée par des accords internationaux. Voici la différence : dans le deuxième cas, on fonde une législation industrielle commune; dans le premier cas, on s'engage vis-à-vis de tel ou tel pays, à faire une législation chez soi une législation qui reste nationale mais qui se développe en raison d'un engagement international.

De ces deux procédés, quel est le meilleur ?

On parle beaucoup depuis quelques années, d'une uniformité du droit. On n'en parle pas seulement en matière de législation industrielle, on en parle en matière commerciale, on en parle en matière civile.

Projet uniforme de Code des obligations.

Ainsi, à la suite de travaux qui ont duré plusieurs années, une commission franco-italienne a réussi à mettre sur pied un projet uniforme de Code des obligations, projet auquel d'autres pays comme la Pologne, semblent favorables. Si ce projet était adopté par le Parlement de chacun de ces pays, il n'y aurait plus qu'un Code des obligations dans ces divers pays; le droit serait uniforme.

Source : BIU Cujas

C'est plutôt dans le droit commercial que l'on a fait le plus grand effort, et que l'on est arrivé déjà à quelques résultats. Le Code des obligations franco-italien, nous le craignons, est en train de mourir d'inanition dans les cartons verts; au contraire, en matière commerciale et maritime, on est arrivé à certaines réalisations. Ainsi, pour l'abordage maritime, pour l'assistance maritime, il y a des conventions uniformes qui sont en vigueur depuis plus de vingt ans. Par ailleurs, pour les effets de commerce entre autres, il a été signé à Genève en I930 et I93I, par un grand nombre de pays, deux lois uniformes sur la lettre de change, sur le billet à ordre, et sur le chèque, qui sont destinées à remplacer les lois des divers pays, mais il faut qu'elles soient ratifiées par les Parlements.

Lois uniformes sur les effets de commerce signées à Genève en I930 et I93I.

Le droit uniforme a évidemment des avantages, mais il a de très grands inconvénients de réalisation pratique, et inconvenients que j'appellerai : inconvénients moraux.

Inconvénients du droit uniforme.

Inconvénients de réalisation pratique.

Inconvénients de réalisation pratique, pourquoi ? Il est extrêmement difficile d'amener les pays à renoncer à leur propre législation au profit d'une super-législation, d'une législation internationale. C'est le sacrifice maximum qu'on puisse leur demander; ils le feront pour quelques matières, là où le sacrifice est amplement compensé par des avantages.

Par exemple : l'abordage en pleine mer, il n'y a pas de loi, le sacrifice est minime.

Lorsque des pays comme la Grande-Bretagne renoncent à leur droit sur les effets de commerce, là le sacrifice est, peut-on dire, maximum, mais, enfin, l'utilité d'une mesure de cet ordre risque d'être tellement avantageuse à certains égards, que l'on peut passer outre.

D'autre part, difficultés techniques : chacun veut rester maître chez lui, et chacun veut avoir une réglementation adaptée à ses propres besoins.

Ainsi, la convention signée à Bruxelles en I926 n'arrive pas à être ratifiée; notamment, en France, elle se heurte à de grandes difficultés.

Inconvénients moraux.

Inconvénients moraux, pourquoi ? Je ne crois pas que ce soit un avantage pour un pays de ne pas garder ses institutions. C'est presque un lieu commun de dire que le droit est avant tout le produit de l'histoire d'un peuple et qu'il en reflète toute la conscience. N'est-ce pas pour cela qu'au XIXème siècle, des pays ayant fait leur unité politique, ont senti qu'il leur manquerait quelque chose, s'ils ne faisaient pas une autre unité : l'unité législative ? Un Code civil est pour beaucoup dans l'unité morale d'un peuple;

Source : BIU Cujas

là sont concentrés, en quelque sorte, les résultats de la Révolution. Le Code allemand a été comme un point terminal de l'unité allemande. Un code est la photographie d'un peuple.

S'il en est ainsi, est-il donc désirable que les lois deviennent uniformes ? C'est une victoire vraiment trop chèrement achetée, puisque c'est le sacrifice de l'essentiel de nos institutions. D'ailleurs, cette uniformité, n'est qu'une apparence - c'est une observation que j'ai déjà développée devant vous - c'est une apparence essentiellement trompeuse. Cette égalité, si elle devait se réaliser, c'est-à-dire si divers pays avaient la même législation, serait la source des plus grandes inégalités. La véritable égalité dans la législation interne ne s'obtient - nous l'avons vu - qu'en créant des inégalités; l'égalité n'existe vraiment que parce que l'on a créé des inégalités juridiques. Dans les rapports internationaux rien ne serait plus inégal qu'un régime uniforme, parce que sous cette uniformité toute d'apparence, il y aurait des pays très différents les uns des autres, quant à leur puissance économique, quant à la valeur de leur main-d'oeuvre, quant à leurs matières premières. De sorte que ce n'est pas dans l'uniformité qu'on crée l'égalité économique, c'est au contraire par des traités extrêmement nuancés et variés que l'on peut approcher de ce but, qui est de rétablir l'équilibre entre les divers pays. Comme dans une balance, il faudra faire une espèce de tare, et cette tare ne sera pas la même pour chaque pays. L'uniformité dans les accords internationaux peut être extrêmement dangereuse, elle a sa raison d'être dans quelques matières.

Evolution de la législation industrielle internationale.

Evolution de la législation industrielle internationale.

Je vous signale sur ce sujet l'ouvrage de Mr. MAHAIM : "Le droit international ouvrier", paru en I9I3, qui est évidemment ancien, mais qui pour l'époque antérieure à I9I3 est très bien fait. Mr. MAHAIM est aujourd'hui président du Conseil d'administration du Bureau International du Travail.

La législation industrielle internationale s'est donc développée sous deux formes : engagements de certains pays de modifier leur législation d'une part, législation uniforme d'autre part. Autrement dit surtout : traités bilatéraux d'une part, traités collectifs d'autre part. En effet, la législation industrielle internationale s'est développée soit par des traités bilatéraux, c'est-à-dire des traités signés entre deux Etats, soit par des traités collectifs, c'est-à-dire des traités signés entre plus de deux Etats. Au

Source : BIU Cujas

lieu de traités collectifs, on pourrait dire plus spécialement : traités d'union.

Comme préface à cette double évolution, il est indispensable que très rapidement je vous décrive l'historique du mouvement qui a abouti aux divers accords.

a) Période de tâtonnements.

L'évolution de la législation industrielle internationale peut se diviser en deux périodes : une période de tâtonnements, une période de réalisations.

La période des tâtonnements est due à des initiatives privées, et même vers la fin à des initiatives officielles.

Initiatives privées.

Les initiatives privées remontent assez loin dans le passé. Parmi les premières, on peut citer l'ouvrage de NECKER, paru en I788, qui traite - cela paraît assez loin de nos questions - de l'importance des opinions religieuses. Or, en face de ce problème, Necker rencontre une question religieuse, celle du repos du dimanche. A propos du repos dominical, il se demande si on doit le rendre obligatoire pour les travailleurs, et à cet égard, il dit qu'il faut l'observer partout ou ne l'observer nulle part, pour éviter une rupture de l'équilibre économique, les uns pouvant produire plus, puisqu'ils produiront pendant sept jours tandis que les autres ne produiront que pendant six jours. Dans l'économie moderne, au contraire, on prétend que l'ouvrier qui se repose un jour, produit autant, si ce n'est mieux, que s'il travaillait tout le temps. A cette époque par conséquent, Necker se rendait compte que la question du repos hebdomadaire a des ramifications internationales.

Opinion de Necker sur le repos dominical.

Les deux véritables promoteurs d'ordre privé, du mouvement de la législation industrielle internationale, sont le grand industriel anglais Robert OWEN, et le grand filateur français Daniel LEGRAND.

Robert Owen.

Robert OWEN, né en I77I et mort en I838, était propriétaire d'une grande fabrique célèbre, en Ecosse. Il avait donné l'exemple en réduisant à I0 heures la durée de la journée de travail de ses ouvriers, qui était alors de I7 heures, et son usine passait pour une usine modèle au point de vue des conditions de l'hygiène. Robert Owen disait qu'il fallait voir dans l'ouvrier un être humain et non simplement un instrument de travail au profit de l'industriel. Il lança l'idée d'une législation industrielle internationale par traités.

Son usine modèle.

Son mémoire en faveur de la législation internationale

En I8I8, au moment où la Sainte-Alliance se réunissait au Congrès d'Aix-la-Chapelle, Robert Owen déposa un mémoire pour obtenir la protection internationale des travailleurs. Ce fut la première tentative de ce genre faite auprès d'un gouvernement. Elle lui

Source : BIU Cujas

des travailleurs.

valut une réponse extrêmement brutale de Frédéric von GENTZ, qui fut un des inspirateurs de la Sainte-Alliance. "Nous ne souhaitons nullement que les masses deviennent aisées et indépendantes. Comment pourrions-nous alors les dominer ?" Cette phrase est utile à rappeler; elle montre comme nous l'a révélé l'enquête de Villermé, que le triomphe de la liberté individuelle sur les libertés collectives ne causait pas de préjudice à tout le monde. Tout tombe à l'eau, Robert Owen fut découragé, il ne fut plus question de rien, et il semble qu'il méritât alors le disque bleu, celui de l'indifférence.

L'Alsacien Daniel Legrand.

Quelque temps après, il y eut en France l'intervention du grand industriel alsacien Daniel LEGRAND qui lança à son tour l'idée d'une législation internationale du travail. Villermé y fait allusion dans son enquête : "Le propriétaire d'une filature de coton, écrit-il, ne peut rien tout seul, partout où il existe un second établissement semblable au sien dans le monde". Cette idée des répercussions internationales hantait déjà à cette époque les meilleurs de ceux qui s'occupaient des problèmes du travail. "Il faudrait, dit encore Villermé, une sainte-alliance des manufacturiers pour faire cesser le mal". Daniel Legrand reprit les tentatives de son prédécesseur Robert Owen auprès des divers gouvernements; il eut toute sa vie un goût passionné pour les adresses aux ministres et même aux chefs d'Etat pour les intéresser aux problèmes qui l'agitaient. En I844, il demande à Guizot de prendre l'initiative d'une législation industrielle internationale, mais sans succès naturellement. En I845, il fait remarquer que la France et l'Angleterre, ayant signé un traité pour la suppression de la traite des noirs, il serait peut-être temps de signer un traité pour la suppression de ce qu'il appelle "la traite des blancs".

Opinion de Villermé.

Tentatives de Daniel Legrand auprès des divers gouvernements.

En I847, Daniel Legrand envoie un mémoire ainsi conçu : "Appel respectueux dans le but de provoquer des lois particulières et une loi internationale destinées à protéger la classe ouvrière contre le travail précoce et excessif qui la prive des bénédictions de la famille". Ce mémoire fut suivi d'une quantité d'autres mémoires qui n'eurent malheureusement aucun succès. Néanmoins, ce mouvement d'idée ne fut pas inutile, il en resta quelque chose, et il portera ses fruits, comme il arrive bien souvent, beaucoup plus tard.

Des industriels comme Robert Owen, comme Daniel Legrand, ne furent pas les seuls à intervenir; les économistes officiels dans l'enseignement, vers le milieu du siècle, pousseront eux aussi, un cri d'alarme

Source : BIU Cujas

en faveur d'une réglementation internationale. Parmi ceux-ci, il faut citer deux noms : BLANQUI et WOLOWSKI.

Blanqui.

En I838, lors du cours qu'il professait à la Sorbonne, BLANQUI s'écriait : "On a bien fait jusqu'ici des traités de puissance à puissance pour s'engager à tuer des hommes, pourquoi n'en ferait-on pas aujourd'hui, pour leur conserver la vie et la leur rendre douce"?

Wolowski.

En I868, WOLOWSKI, économiste libéral, reprenait dans son cours la phrase de Blanqui, "on devrait faire, disait-il, des lois favorables à la naissance de la législation industrielle". En I873, il est élu député, et il fait une proposition de loi à l'Assemblée nationale, en harmonie avec les idées qu'ils professaient auparavant. Malgré cette constance, il n'eut aucun succès.

Le Comte Albert de Mun.

C'est seulement beaucoup plus tard, en I884, qu'un autre grand parlementaire, le Comte Albert de MUN, réussit à faire adopter par la Chambre un ordre du jour en faveur d'une législation internationale. Ce n'était pas grand'chose, mais c'était tout de même un début. La même année ou presque, en I885, le Conseil municipal de Paris à son tour, sur la proposition de Camélinat, votait un ordre du jour favorable à la législation internationale du travail.

Je vous fais grâce des autres initiatives privées; dans l'ensemble, elles correspondent à ce que j'ai appelé la période de tâtonnements, elles n'aboutissent à aucune réalisation, mais préparent le terrain.

Les initiatives officielles.

Dans cette période, il y eut aussi des initiatives officielles, qui contribuèrent à préparer la législation industrielle internationale, mais qui ne l'ont pas réalisée.

Tentatives du gouvernement helvétique en I88I.

En I88I, une première tentative est faite, et c'est vraiment la première, par le gouvernement helvétique. Il invite diverses puissances à une conférence internationale, en vue de discuter de ces questions : création d'un bureau international de contrôle, qui recueillerait et contrôlerait les informations, qui jouerait par conséquent, un rôle dans le développement de la législation industrielle internationale - on voit poindre ici le Bureau International du Travail - hygiène du travail, accidents du travail, repos hebdomadaire. Les initiatives prises par Daniel Legrand et Robert Owen n'avaient aucun caractère officiel, elles n'avaient aucune valeur vis-à-vis des gouvernements, mais ici le gouvernement helvétique fai-

Source : BIU Cujas

sait une invitation officielle à une conférence. Malheureusement la tentative du gouvernement suisse fut très mal accueillie, plusieurs pays la rejetèrent, et parmi ceux-ci il y eut la France.

Et en I889.

Le gouvernement suisse ne renonça pas cependant à son idée, et quelques années plus tard en I889, il tentait un nouvel effort. Fort de l'expérience malheureuse qu'il venait de faire quelques années auparavant, il se montra cette fois beaucoup plus prudent; il proposa simplement de s'asseoir autour de la table non pas pour délibérer, pour discuter des propositions, mais pour échanger des observations, pour jeter sur le tapis de la table les éléments d'informations que chacun apporterait, en un mot. Il proposa donc une conférence documentaire. Cette proposition trouva un meilleur accueil, et plusieurs pays répondirent affirmativement, dont la France. La Russie refusa net, d'autres pays ne répondirent même pas, tels l'Allemagne, et certains pays scandinaves. L'attitude de l'Allemagne était due à Bismarck qui était résolument hostile à toute législation industrielle, sauf peut-être aux assurances sociales.

Les invitations définitives furent lançées par le gouvernement suisse. On avait fixé la ville, la date et l'heure, et la conférence devait avoir lieu à Berne le 5 mai I890, à trois heures. Mais il y eut un véritable coup de théâtre. L'Allemagne avait répondu non, parce que le chancelier de fer ne voulait pas y participer. Tout à coup il fit volte-face. Il y avait une raison à cela : c'était l'arrivée tapageuse sur le trône de Guillaume II. Guillaume II venait de monter sur le trône, et l'on sait que l'un de ses premiers actes - acte évidemment d'ingratitude - fut de se débarrasser de celui qui était certes un grand ennemi de la France, mais qui était un très grand allemand : du chancelier de fer. La diversité d'opinion qui séparait Guillaume II de son chancelier, sur les questions de législation industrielle, fut une des causes, dit-on, de la répudiation de Bismarck.

Initiative prise par Guillaume II.

Le nouveau souverain sentit l'intérêt qu'il y aurait pour son pays à prendre l'initiative tapageuse d'une législation industrielle internationale. Sans scrupule, avec le sentiment que les peuples sont inégaux, et que seuls comptent le nombre de kilomètres carrés de leur territoire et le nombre d'habitants qui s'y trouvent, Guillaume II faisant comme si la Suisse n'existait pas et comme s'il n'avait pas été question d'une conférence à Berne en I890, prit l'initiative d'en convoquer une autre à Berlin. La Suisse consentit sur la demande de l'Allemagne à renoncer à son projet, ce qui contribua à arranger les choses,

Source : BIU Cujas

et c'est ainsi que la conférence de Berlin put se réunir.

Auparavant le nouveau souverain avait essayé de se concilier la bienveillance active, du Saint-Siège. Il s'était adressé au pape Léon XIII en ces termes : "Le succès serait singulièrement facilité si Votre Sainteté voulait prêter à l'oeuvre humanitaire, son appui." Il n'était pas possible que le Saint-Siège fût représenté directement à cette conférence, mais il le fut indirectement; on s'était arrangé du côté allemand pour prendre parmi les délégués, l'évêque de Breslau, qui figura à la conférence comme délégué allemand, mais aussi comme élément de liaison avec le Saint-Siège. Il ne faut pas oublier que c'est quelques mois après que Léon XIII prendra cette fameuse encyclique Rerum Novarum, qui marque l'entrée active de l'Eglise dans les problèmes de la législation industrielle.

Attitude du Saint-Siège.

La Conférence de Berlin de I890.

La Conférence de Berlin se réunit en I890; elle groupa un certain nombre de grands pays, mais elle ne dura que I5 jours, trop peu de temps pour qu'on ait pu aboutir à quoi que ce soit. En somme, comme la Suisse avait voulu le faire à Berne, elle n'aboutit qu'à un échange d'observations. L'une des raisons de l'échec relatif de cette conférence, est qu'elle était peut-être prématurée, qu'elle faisait peur, et d'autre part, que les délégations n'avaient pas été composées comme il le fallait. Il aurait fallu avant tout des spécialistes du travail; c'est ce que l'on a fait depuis et dans les conférences actuelles, il y a des représentants du patronat, et des représentants des ouvriers; ainsi pour la France, c'est M. Jouhaux qui représente la classe ouvrière. A cette époque on était encore à l'idée que des traités et discussions sur une matière devaient être confiés à de purs diplomates. Enfin, le travail n'était pas mûr, mais néanmoins l'effet moral fut considérable, et si elle a fait peur aux uns, elle a donné de l'espoir aux autres.

Un jurisconsulte belge ROLIN-JACQUEMYNS se félicitait de son échec et de son caractère platonique, parce que, disait-il, "la législation industrielle est du ressort du droit national, et que le droit conventionnel serait ici ou inefficace ou plein de dangers". Cette opinion émise par une voix extrêmement autorisée, vous montre que l'on n'était pas encore prêt, que les idées n'avaient pas encore suffisamment évolué pour une législation industrielle internationale.

Voeux émis par elle.

La conférence diplomatique de Berlin, car c'était une conférence diplomatique, avait émis quelques voeux : sur le repos hebdomadaire, sur le travail des

Source : BIU Cujas

femmes et des enfants, et enfin sur le contrôle, c'est-à-dire l'inspection du travail.

Grâce à cette conférence le mouvement tout de même se déclenche, et nous allons voir se constituer très rapidement un organisme privé, mais qui jouera dans le développement ultérieur un rôle efficace et rapide.

Divers congrès privés qui se réunirent au lendemain de la Conférence de Berlin, furent partisans de la fondation d'une vaste association des travailleurs. Ceci n'a rien à voir avec la fameuse Internationale ouvrière. Il s'agissait d'une association, aussi bien des patrons que des travailleurs, dans le but de développer la législation industrielle internationale. On peut citer en ce sens : le grand Congrès de Zurich en I897, préparé depuis quatre ans, qui se tint le même année, une seconde fois, à Bruxelles.

Le Congrès de Zurich en I897.

Au cours de ces Congrès, on posa les bases d'une association qui fut enfin fondée à Paris en I900, lors de l'Exposition universelle qui, comme toutes les expositions, fut le prétexte d'innombrables réunions de congrès. C'est à cette occasion qu'un Congrès de législation ouvrière se réunit et créa : "L'Association Internationale pour la protection légale des travailleurs", dont les fondateurs furent deux anciens professeurs de cette Faculté : M. Pauwès et M. Jay.

Fondation de l'Association Internationale pour la protection légale des travailleurs.

L'assemblée constitutive et définitive de cette association, se tint à Bâle en I90I. Elle eut ensuite des réunions régulières, l'une à Cologne en I902, une autre à Berne en I907.

Quels étaient les buts principaux de cette association ?

Buts.

I°) Servir de liaison entre les différents pays industriels.

2°) Organiser un Office international de travail - vous voyez qu'on reprend l'idée que nous avons déjà rencontrée, idée pleinement réalisée par le Bureau International du Travail. -

3°) Faciliter l'étude de la législation industrielle.

4°) Enfin et surtout : préparer et favoriser la réunion de congrès internationaux diplomatiques.

Tout ceci était privé bien entendu, jusqu'à nouvel ordre.

Résultats obtenus.

Cette association contribua, en effet, à préparer le terrain, à étudier des matières, qui, lorsqu'elles furent au point, purent être, en quelque sorte, adoptées par les gouvernements intéressés.

C'est l'Association Internationale pour la protection des travailleurs, qui véritablement est à l'

Source : BIU Cujas

Son rôle.

base de la législation industrielle moderne; à partir du moment où elle a existé, l'évolution a été rapide, elle sera ralentie par la guerre, mais sera plus rapide encore ensuite, grâce à l'organisme de Genève.

L'Association Internationale pour la protection des travailleurs a contribué au développement de la législation industrielle internationale sous les deux formes précédemment indiquées : soit par les traités bilatéraux, soit par les traités d'union.

Oeuvre réalisée par elle.

Quelle est l'oeuvre qui a été réalisée ?

Les traités bilatéraux, c'est-à-dire les traités signés entre deux pays ont été appelés : traités de travail. Remarquez que les traités collectifs signés à Genève, sont aussi des traités de travail, mais la terminologie étant ainsi établie, il ne faut pas chercher à la modifier. L'expression "traité de travail" a été admise, car ces traités bilatéraux avaient pour but de régler les problèmes du travail. Donc, quand vous entendrez parler de traités de travail, il s'agira de traités bilatéraux.

Les traités de travail.

La France en a signé un certain nombre.

Dans l'ouvrage de M.Mahaim, vous trouverez le texte de plusieurs de ceux-ci, qui furent signés avant la guerre et qui ne sont, d'ailleurs, plus en vigueur; ils ont été remplacés par d'autres.

Deux types.

Ces traités de travail signés par la France en particulier, reposent sur deux types : l'un que j'appelle le type de réciprocité, l'autre le type de l'équilibre.

Avant de les examiner, il est tout à fait nécessaire que je définisse ces termes, afin que vous sachiez ce qu'il faut entendre par eux, et ce que j'entends par eux.

Les traités de réciprocité.

Un traité de réciprocité dans la langue juridique courante est un traité dans lequel les obligations respectives sont identiques et réciproques.

Par exemple, un traité où deux pays se concéderaient mutuellement le droit de faire le commerce des boissons, serait un traité de réciprocité, chacun accordant à l'autre ce que l'autre lui accorde. Lorsque vous ferez plus tard du droit international privé, vous ferez connaissance avec ce que l'on appelle les traités de réciprocité en matière de jouissance des droits des étrangers. Le type classique est que les étrangers de tel pays ont en France la jouissance de droits dont les Français ont la jouissance dans le pays étranger, d'où réciprocité, c'est-à-dire : identité des droits.

Les traités d'équilibre.

La formule traité d'équilibre exprime quelque chose de tout à fait différent. Rappelez-vous ceci, je l'ai développé plus d'une fois devant vous, quoi-

Source : BIU Cujas

que cela semble paradoxal : c'est l'inégalité des droits et l'inégalité apparente qui arrive à créer l'égalité véritable.

Dans ce type de traité, il n'y a pas d'égalité apparente, il y a au contraire des différences très grandes, mais qui précisément sont voulues dans le but d'arriver à un nivellement pratique. Par conséquent, dans ces traités chaque pays n'accorde pas à l'autre ce que l'autre lui accorde, l'un accorde blanc, l'autre accorde rouge, l'un accorde ce qui est considéré comme équilibrant ce que l'autre lui a accordé.

Je vais examiner un traité de chaque type.

Exemple de traité de réciprocité : la convention franco-anglaise du 3 juillet I909.

Parmi les traités de réciprocité, on peut citer la convention franco-anglaise du 3 juillet I909 sur les accidents du travail. Ce traité décide que les Français victimes d'accidents en Angleterre et que les Anglais victimes d'accidents en France, sont traités de la même façon que les nationaux, d'où : réciprocité.

D'autre part, cette convention décide que les ouvriers qui ne vont que temporairement à l'étranger ne sont pas soumis à la législation du pays où a lieu l'accident. Par exemple : une maison française envoie une équipe d'ouvriers français en Angleterre pour un mois afin de monter certaines machines, si l'un de ces ouvriers est accidenté, c'est comme si l'accident s'était produit en France.

La réciprocité par conséquent dans ce traité est formelle. Que vaut-elle ?

Elle vaut d'abord en fonction du nombre de Français qui sont en Angleterre, et des Anglais qui sont en France; s'il y a une très grande disproportion entre les deux chiffres, la réciprocité n'existe plus de même pour l'application de la loi.

Supposons ensuite que dans l'un des deux pays - et c'était le cas à cette époque - la législation sur les accidents du travail soit beaucoup moins développée que dans l'autre, un des pays sera désavantagé. Ainsi, à cette époque, l'Angleterre étant en retard sur la France, le Français accidenté en Angleterre était moins bien traité que l'Anglais accidenté en France.

Appréciation.

Cet exemple très net vous montre ce qu'est la réciprocité totale, la réciprocité juridique si vous préférez, qui, en fait, n'est pas une réciprocité. On peut dire que c'est une réciprocité dans la lettre, mais qui ne conduira pas à une réciprocité dans l'application.

J'arrive aux traités d'équilibre. C'est une formule bien meilleure : les pays ne s'accorderont pas

Source : BIU Cujas

la même chose; mais ils établiront un certain équilibre entre leurs concessions réciproques.

xemple de raité d'équi- ibre : le raité de tra- ail franco- talien de 904.

Parmi les traités dits d'équilibre, il y a le traité de travail franco-italien signé en I904, qui est le premier traité de travail signé par la France, et des conventions d'émigration et d'immigration signés par la France depuis la fin de la guerre.

La convention franco-italienne du I5 avril I904 avait pour but d'assurer la protection des travailleurs français et italiens, en matière d'accidents du travail. Elle décidait aussi que les ouvriers qui feraient des versements à la Caisse d'épargne de l'un des deux pays, pouvaient quand ils le désireraient, obtenir des transferts à la Caisse d'épargne de leur propre pays.

ut.

rincipe posé.

Ce traité posait un principe : assimilation des Français aux Italiens en Italie, et assimilation des Italiens aux Français en France.

Or, à cette époque, il y avait cinq cents travailleurs français en Italie, tandis qu'il y avait deux mille travailleurs italiens en France. Par conséquent, sur ce premier point la France accordait plus qu'elle ne recevait.

Où était alors la compensation destinée à équilibrer ce traité ? La voici : elle était d'abord dans des notions de législation industrielle, et peut-être aussi dans des notions d'ordre politique.

ppréciation.

Une clause du traité portait que l'Italie s'engageait à modifier sa législation industrielle sur certains points, qu'elle avait jusqu'alors négligés. Or, en développant sa législation industrielle, elle allait équilibrer ses charges économiques vis-à-vis de la France. Voilà donc la première compensation : ces améliorations seront la cause de charges nouvelles qui pèseront sur l'industrie italienne, et cela établira l'équilibre économique.

Puis, un deuxième point qui vous montrera que l'égalité et l'équilibre peuvent être empruntés à d'autres domaines que celui de la législation industrielle.

Peut-être, en effet, trouvions-nous dans le rapprochement politique avec l'Italie d'autres avantages que des avantages d'ordre économique. I904 marque une date mémorable, c'est l'année où pour la première fois le chef d'Etat français se rend à Rome auprès du chef d'Etat italien. Cette visite eut, d'ailleurs, un mauvais lendemain. Elle entraîna la rupture des relations de la France avec le Vatican qui s'est maintenue jusqu'après la guerre, par conséquent près de vingt ans. Le Pape, qui n'avait pas encore signé les accords de Latran et qui n'avait pas renoncé à ses

Source : BIU Cujas

droits sur la ville éternelle, avait protesté contre la visite du président Loubet.

Pour en terminer avec ce traité, j'ajoute que l'une de ses dispositions portait que si l'un des deux pays prenait part à une conférence diplomatique sur l'unification de la législation industrielle, l'autre devrait aussi y prendre part. Il est assez re de trouver une clause semblable.

Traité d'émigration et d'immigration.

Traité d'émigration et d'immigration.

Je passe maintenant à un autre type de traité d'équilibre bilatéral : les traités d'émigration et d'immigration.

Traité signé entre la France et la Pologne le 3 septembre I9I9.

Parmi ceux-ci, je commenterai celui qui a été signé entre la France et la Pologne, le 3 septembre I9I9.

Ici encore aucune réciprocité, on ne cherche même pas à l'obtenir, mais il y a une recherche d'avantages équivalents.

Je vais faire ici une comparaison et l'emprunter à une matière du droit civil. Dans un contrat qu'est ce que l'on recherche ? Est-ce la réciprocité, ou est ce l'équilibre ? C'est évidemment l'équilibre, la réciprocité conduirait à une absurdité. Dans un contrat de vente, l'un veut vendre une chose, l'autre toucher de l'argent; dans un louage, l'un veut occuper des lieux, l'autre veut toucher de l'argent; or, la réciprocité consisterait à ce que l'un et l'autre s'accordent exactement la même chose, l'un vendant une maison, l'autre devrait aussi lui vendre une maison, ce qui ne serait plus une vente mais un échange. Par conséquent, ce qui est à la base de nos contrats en droit interne, ce n'est pas la réciprocité au sens strict du mot, c'est l'équilibre des prestations.

Equilibre des prestations dans les contrats en droit interne.

Les traités dont il est question ici, reposent sur le même principe, c'est-à-dire sur une idée d'équilibre. Chaque pays promet quelque chose à l'autre mais l'un promet telle chose, l'autre promet telle autre : les poids qui sont d'un côté de la balance s'équilibrent avec les objets qui sont de l'autre côté, point n'est nécessaire de mettre exactement la même chose sur chaque plateau.

Intérêts réciproques de la France et de la Pologne en matière de migration.

Quel était l'intérêt de la France, et quel était l'intérêt de la Pologne, en matière de migration ?

A cette époque, car les choses ont changé depuis l'intérêt de la France était d'obtenir beaucoup de main-d'oeuvre et de l'obtenir vite. I9I9, c'est le moment même où la guerre finissait, où il y avait deux millions de morts du côté de la France auxquels il fallait ajouter les innombrables mutilés, blessés et malades, où il y avait par conséquent un manque considérable de main-d'oeuvre. Il fallait immédiatement

Source : BIU Cujas

beaucoup de bras pour les mines, pour l'industrie et pour la terre. Le but de la France était donc d'obtenir rapidement cette main-d'oeuvre. Mais, le pays auquel on demande de la main-d'oeuvre, n'est pas forcé de la donner, il peut y apporter des complications; il n'est pas obligé de permettre qu'on vienne chez lui la recruter car, la main-d'oeuvre, il faut aller la chercher, elle ne vient pas d'elle-même, et il faut pour la recruter toute une organisation dans le pays d'où elle vient. Quel sera donc l'intérêt de ce pays ? Ce sera de faire payer les services qu'il va rendre, ce sera de défendre ses nationaux, et d'obtenir, pour que le contrat soit équitable, qu'ils soient bien reçus et bien traités dans le pays où ils iront travailler; c'est précisément ce qui est à la base de ce traité franco-polonais de 1919.

Avantages accordés par le traité à la France.

Qu'obtient la France ? La France obtient de pouvoir aller sur place, en Pologne, faire du recrutement collectif; elle ne pouvait le faire que parce que la Pologne lui en donnait l'autorisation. Ce serait autrement tout à fait contraire à la souveraineté d'un Etat. Par ce traité, la Pologne concède à la France le droit d'avoir en Pologne des services de recrutement de la main-d'oeuvre. Ainsi la France trouvera, comme elle l'a d'ailleurs trouvé, toute la main-d'oeuvre qu'il lui fallait.

et à la Pologne.

Qu'est-ce que la France accorde à la Pologne ? La France ne peut pas accorder l'équivalence stricte, elle n'avait pas besoin d'envoyer de la main-d'oeuvre en Pologne, loin de là, mais elle accorde tout ce qui est dans l'intérêt de la Pologne c'est-à-dire la défense des nationaux polonais sur notre territoire; elle leur accorde les libertés collectives, la protection individuelle en ce qui concerne le salaire, l'hygiène, l'assistance médicale, les accidents, le chômage, la possibilité de fréquenter les écoles, le paiement des impôts, bref, le même traitement qu'aux Français.

Donc, d'une part, la France obtient d'aller en Pologne recruter de la main-d'oeuvre, d'autre part, la Pologne défend ses nationaux, elle traite pour eux et leur assure un traitement favorable. C'est un type de ce que j'ai appelé les traités d'équilibre.

Les traités de commerce.

Cette formule est pratiquée depuis longtemps dans les traités de commerce. En France par exemple, où nous avons besoin d'exporter nos vins, nous n'allons pas, dans les traités de commerce où nous obtenons de faire entrer nos vins dans un pays étranger, accorder au pays étranger d'entrer autant de vin en

Source : BIU Cujas

France, mais nous lui donnerons le droit d'entrer a
tre chose, par exemple du charbon ou du coton; ce s
rara l'équivalence d'équilibre, mais ce ne sera pas
la réciprocité exacte.

Conclusion des traités bilatéraux.

Les traités bilatéraux en ce qui concerne la France, n'ont pas pu faire progresser la législatio industrielle, car généralement celle-ci était en av ce sur celle des autres pays. Par contre, indirecte ment ils ont fait progresser la législation indus trielle dans certains pays étrangers. Enfin, ils on eu parfois pour but, et ceci est la formule essenti le, d'assurer des avantages qui s'équilibraient.

Les traités d'union.

Les traités d'union sont une autre forme de dé loppement de la législation industrielle. Ce ne son plus des traités signés entre deux pays, ce sont de traités signés entre plusieurs pays, d'où l'expres sion "traité d'union" ou encore "plurilatéraux".

Nous étudierons d'abord l'oeuvre de l'Associat internationale pour la protection légale des travai leurs, puis l'oeuvre de l'Organisation internationa actuelle du travail.

Oeuvre de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs.

Nous avons assisté aux origines de cette asso tion et nous l'avons laissée au début du XXème siè elle s'était mise au travail et elle préparait l'él boration soit de traités bilatéraux, soit de traité d'union. Très rapidement ses travaux furent mûrs su deux matières, prises parmi les plus urgentes : l'u concernant le travail de nuit des femmes, l'autre c cernant l'emploi d'un produit extrêmement nocif dan la fabrication des allumettes : le phosphore blanc. Ces travaux étant considérés comme suffisamment ava cés, l'Association obtint que les gouvernements s'i intéressent et une conférence diplomatique se tînt Berne en I906.

Conférence diplomatique de Berne en I906.

Cette conférence a abouti à deux résultats pos tifs, deux conventions furent signées et ce sont le premières conventions d'union en notre matière.

Conventions relatives au travail de nuit des femmes et à l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc dans la fabrication

La première, relative au travail de nuit des f mes, a été ratifiée par au moins II Etats.

La seconde, relative à l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc dans la fabrication des al mettes, est actuellement en vigueur entre 29 Etats.

La guerre a arrêté le mouvement qui tendait s se développer, elle a empêché une conférence qui de vait avoir lieu en I9I4, au cours de laquelle de no velles matières auraient été l'objet d'une codifica tion.

Source : BIU Cujas

les allumettes.

La méthode des deux conventions dont il vient d'être question, est la méthode de l'uniformité. Pour les pays qui les ont signées, il n'y a plus qu'une et même législation. Ainsi, l'article Ier de la convention sur l'interdiction du travail de nuit des femmes, dit que "le travail de nuit sera interdit à toutes les femmes sans distinction d'âge, sous réserve de certaines exceptions". Tous les pays doivent, par conséquent, suivre la même règle. Il en est de même pour la seconde convention qui est ainsi conçue : "Les Hautes Parties Contractantes s'engagent à interdire sur leur territoire la fabrication, l'introduction, la mise en vente des allumettes contenant du phosphore blanc (jaune)". Vous le voyez, cette méthode est bien la méthode de l'uniformité, suivie principalement dans l'évolution de la législation industrielle après la guerre, car l'oeuvre de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs cesse pratiquement avec la guerre. Elle cesse avec la guerre, parce que quelque chose de tout à fait nouveau et de tout à fait considérable va s'y substituer, et l'absorber complètement, et c'est ainsi que j'arrive à la période nouvelle, à la période d'après-guerre, à celle de l'Organisation Internationale du Travail.

Méthode de l'uniformité.

L'Organisation Internationale du Travail.

Il n'est pas douteux que depuis une douzaine d'années, on a, dans le domaine international, fait infiniment plus que dans tout le passé, dans toute l'histoire même de cette législation. L'Organisation Internationale du Travail est à la base de tout ce développement; c'est une organisation publique, officielle, et non privée comme l'était l'Association Internationale pour la protection légale des travailleurs.

Pourquoi l'entrée en scène de cette organisation nouvelle à caractère officiel ? Cette organisation intervient :

Raisons pour lesquelles elle intervient.

I°) Raisons sociales.

I° pour des raisons sociales. Un grand Congrès ouvrier qui s'était tenu en I9I7, à Stockholm, avait réclamé que les futurs traités de paix qui mettraient fin à la guerre - celle-ci ne pouvant tout de même pas être éternelle, quoiqu'en I9I7 on ne savait pas trop à quel moment elle se terminerait - continssent des dispositions sur la législation industrielle. C'était la première fois qu'on voyait pareillé chose dans l'histoire et qu'on exigeait que dans un traité on s'occupât de législation industrielle. On faisait remarquer qu'une bonne législation industrielle est désormais indispensable à la paix sociale, et que par conséquent, dans les traités on doit lui faire une place.

Congrès ouvrier de Stockholm (I9I7).

Source : BIU Cujas

2°) Raisons politiques.

2° - L'Organisation Internationale du Travail ... tervient pour des raisons politiques. La situation ... raissait un peu trouble, la révolution russe venait ... d'avoir lieu; d'autre part, l'Allemagne fin 1918, ét... secouée par un mouvement à caractère nettement révo... tionnaire, avec ce qu'on appelait les conseils de m... rins et les conseils de soldats, qui paraissent avo... joué un certain rôle dans la signature de l'armisti... du 11 novembre 1918. Même dans les pays vainqueurs, ... on avait peur de ce qui se passerait quand tous ceu... qui étaient sous l'uniforme seraient rendus à la vi... civile, on craignait la démobilisation des classes. ... Est-ce que des mécontentements ne se manifesteraien... pas par l'émeute, ou bien par de mauvais votes ? Il ... avait un malaise général, et c'est de cela que sont ... sorties certaines dispositions des traités de paix, ... apportant au monde du travail des garanties nouvell... et des garanties pleines d'espoir.

Situation trouble après l'armistice.

Partie XIII du traité de Versailles.

Les textes sur cette matière se trouvent notam... ment dans le traité de Versailles, dans ce qu'on ap... pelle la partie XIII, qui comporte de nombreux arti... cles, et qui est intitulée : "Travail". De même dan... chacun des autres traités signés avec l'Autriche à ... Saint-Germain, avec la Hongrie à Trianon, avec la B... garie à Neuilly, on trouve une partie importante su... le travail; seul le traité de Lausanne avec la Turq... ne contient pas de dispositions sur ce point. En ou... le pacte de la Société des Nations, a fait une plac... aux questions du travail, et nous l'étudierons dans ... un instant.

Quels sont les buts de l'Organisation Internat... nale du Travail ?

Quels sont les moyens dont elle dispose ?

Quels sont les résultats qu'elle a obtenus et ... ceux qu'on peut encore espérer d'elle ?

Les buts de l'O.I.T.

Buts de l'O.I.T.

Les buts de l'O.I.T. résultent d'une série de ... positions importantes, parmi lesquelles la plus imp... tante est dans le fameux pacte de la Société des Na... tions, pacte qu'il ne m'appartient pas de vous com... ter, mais dont je suis forcé de relever une des dis... sitions : c'est l'article 23, paragraphe a, que voi...

Pacte de la S.D.N.

"Les membres de la Société des Nations s'efforceron... d'assurer et de maintenir des conditions de travail ... équitables et humaines"- voilà ce qu'il est bon de ... tenir : "des conditions de travail équitables et hu... maines" - pour l'homme, la femme et l'enfant, sur ... leurs propres territoires, etc..." le reste est du ... tail, je vous ai indiqué l'idée essentielle. On don...

Place primordiale donnée aux questions

donc une place primordiale aux questions du travail, ... et c'est là le fait nouveau qu'il faut noter.

Source : BIU Cujas

du travail.

Dispositions contenues dans l'article 427 de la partie XIII du traité de Versailles.

La mise en oeuvre. - Il convient de citer ici, l'article 427 de la partie XIII du traité de Versailles, qui s'exprime ainsi dans son préambule : "Les Hautes Parties Contractantes reconnaissent que le bien-être physique, moral et intellectuel des travailleurs salariés est d'une importance essentielle au point de vue international". C'est l'idée que nous avons notée tout à l'heure : de mauvaises conditions chez les ouvriers peuvent avoir des répercussions sur la paix elle-même, par conséquent on doit les améliorer, et on doit tendre à ce que les rapports du capital et du travail soient organisés d'une manière meilleure.

Principe dirigeant.

Le même article ajoute qu'il y a un principe dirigeant dont il faudra s'inspirer, ce principe dirigeant, c'est "que le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise ou un article de commerce". C'est là encore une idée nouvelle : le travail émanant d'une personne, il faut tenir compte de celui qui le fournit, il ne faut pas voir simplement le travail donné, il faut voir celui qui donne le travail, c'est un être humain dont on doit soigner les intérêts.

Tempérament.

L'article 427 reconnaît qu'on ne pourra pas obtenir du jour au lendemain tout ce que l'on veut, et qu'on ne pourra atteindre le stade meilleur que par paliers, ainsi dit-il : "Il faut tenir compte des différences de climat, des différences de moeurs et d'usages, de l'opportunité économique et même de tradition industrielle qui rendent difficile à atteindre immédiatement - le but essentiel - l'uniformité absolue dans les conditions du travail".

But essentiel: uniformité dans les contions du travail.

C'est là le but des derniers traités, et c'est ce but qu'aura à atteindre l'O.I.T. : "l'uniformité absolue dans les conditions du travail", c'est-à-dire l'identité de législation. C'est, par conséquent, la méthode de l'uniformité qui est à la base de la future évolution internationale de la législation industrielle.

Matières auxquelles on devra s'attacher.

Quelles sont les matières auxquelles on devra s'attacher dans ce but ?

L'article 427 nous les énumère, il faudra :

I°) développer les libertés collectives,

2°) diminuer certaines libertés individuelles,

3°) augmenter un certain protectionnisme.

Nous retrouvons, par conséquent, les mêmes points de vue que dans le droit interne.

I°) Développer les libertés collectives par l'association.

I° - Il faudra développer les libertés collectives par l'association. Parmi les matières les plus importantes, l'article 427 indiqué : "le droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs".

En matière de législation industriellen la France

Source : BIU Cujas

après avoir été longtemps en retard, a été beaucoup plus vite que beaucoup de pays étrangers, et en réalité l'art.427 ne nous imposait presque pas d'obligations nouvelles.

2°) Diminuer certaines libertés individuelles. Journée de huit heures.

2° - Quant à la diminution des libertés individuelles, elle devra porter d'abord sur la durée de la journée de travail. L'article 427 entre dans une certaine précision, il indique : "L'adoption de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures comme but à atteindre partout où il n'a pas encore été obtenu".

Repos hebdomadaire.

Autre diminution de la liberté individuelle indiquée par l'art.427 : "L'adoption d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures au minimum, qui devra comprendre le dimanche toutes les fois que ce sera possible". L'adoption du repos hebdomadaire existe en France depuis I906.

Suppression du travail des femmes et des enfants dans les conditions où celui-ci est mauvais ou dangereux.

Il faut ajouter ici : "La suppression du travail des femmes et des enfants dans les conditions où celui-ci est mauvais ou dangereux." Là encore la France avait déjà réalisé cette législation.

3°) Augmenter un certain protectionnisme. Taux des salaires. Salaires de la femme et des étrangers.

3° - Le protectionnisme devra s'étendre sur les problèmes du salaire. Il faut donner aux travailleurs "un salaire leur assurant un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays" dit l'art.427, par conséquent, garantir à l'ouvrier un salaire minimum en fonction du pays où il vi D'autre part, il faut que le salaire soit égal, sans distinction de sexe, pour un travail égal. Vous savez que dans beaucoup de pays, à travail égal, on paye moins les femmes que les hommes, il est vrai bien souvent que le travail n'est pas le même, mais lorsqu'il est égal comme qualité et comme quantité, l'art.427 déclare que le salaire doit être égal. Il n'est pas question des enfants.

Les étrangers devront bénéficier du même traitement que les nationaux. Le 8ème alinéa de l'art. 427 nous dit que l'on devra assurer un traitement économique équitable à tous les travailleurs qui résident dans le pays."

Enfin l'art. 427 stipule l'organisation d'un service d'inspection "afin d'assurer l'application des lois et règlements pour la protection des travailleurs". Ce service existait en France depuis I874, mais non dans tous les pays.

En ce qui concerne la France, l'art. 427 n'impliquait pas, par conséquent, de grandes réformes, exception faite de la loi de huit heures. Dans l'ensemble, nous n'avions qu'à suivre le mouvement et notre intérêt était que les autres pays prissent ces mêmes charges.

Source : BIU Cujas

Les moyens dont dispose l'O.I.T.

Les moyens dont dispose l'O.I.T.

Quels sont les moyens dont dispose cette nouvelle organisation internationale du travail, pour atteindre ces buts ou tout au moins pour s'en rapprocher ?

Organisation permanente composée de deux ouvrages.

Aux termes de l'article 387, partie XIII, du Traité de Versailles : "Il est fondé une organisation permanente chargée de travailler à la réalisation du programme exposé dans le préambule." Tel est le principe.

Cette organisation permanente, aux termes de l'article suivant (art. 388), comprendre deux rouages:

I°) le Bureau International du Travail,

2°) la Conférence Internationale du Travail.

Voilà les moyens dont disposera cette organisation nouvelle, pour vivre, fonctionner, et atteindre les buts que nous avons commentés.

Je prends les articles du Traité de Versailles, mais il y a des articles identiques dans tous les autres traités, seule la numérotation est différente.

Vous avez relevé l'expression d'organisation permanente, il faut s'y arrêter, car en effet pour la première fois, il va y avoir une organisation permanente. On l'a voulu permanente et non pas se réunissant tous les trois mois, tous les six mois ou tous les ans.

Comment en sont constitués les rouages ?

Ce sont :

a) le Bureau International du Travail,

b) la Conférence Internationale du Travail.

a) Le B.I.T.

a) Constitution du B.I.T.

Je signale, pour ceux d'entre vous qui voudraient des détails supplémentaires, le livre de M. ARGENTIER, paru en I930, intitulé "l'Organisation Internationale du Travail", et le Répertoire de Droit international au mot : "Bureau International du Travail", par Morellet.

But.

Le Bureau International du Travail comme le mot l'indique est un bureau, une sorte d'administration, que l'on avait demandé - nous l'avons vu - depuis longtemps. Il a pour but d'assurer l'idée de permanence, et siège à Genève. Il est réglementé par les art. 392 à 399 du Traité de Versailles; l'un d'entre eux dit "qu'il sera établi au siège de la Société des Nations et fera partie de l'ensemble des institutions de la Société."

Au point de vue juridique, c'est ce que l'on appelle un Bureau international, or, ni le mot ni la chose ne sont nouveaux dans la vie internationale. Il y a longtemps que l'on connaît les bureaux internationaux, c'est-à-dire des administrations internationales

Source : BIU Cujas

permanentes, mais ils sont loin toutefois d'avoir l'importance du B.I.T. Je vous citerai : le Bureau de Poids et Mesures, créé par une union internationale et qui fontionne en France, le Bureau International des Chemins de Fer, qui résulte de l'union de presque tous les réseaux européens, le Bureau de la Propriété Industrielle, et le Bureau de la Propriété Littéraire et Artistique, qui fonctionnent à Berne. Ce n'est donc pas une innovation en droit international, mais c'est la première fois que l'on crée un bureau international d'une importance aussi grande. Le Bureau de la Propriété Littéraire et Artistique, quoique important tient une place relativement étroite dans l'ensemble de la vie juridique du monde; le Bureau International des Chemins de Fer de même, a un champ limité, tandis que le B.I.T. a une importance mondiale.

Les Bureaux internationaux.

Il y a une autre grande différence entre le B.I.T. et les divers autres bureaux internationaux : ceux-ci n'ont jamais fait parler d'eux, à tel point que beaucoup de personnes ignorent leur existence; le B.I.T. au contraire, est très en évidence, son existence est tapageuse; cela tient aux questions dont il s'occupe, questions d'ordre social et politique et qui, par conséquent, passent beaucoup moins inaperçues que d'autres.

Importance du B.I.T.

Non seulement à cause de l'ampleur des matières dont il traite, mais aussi à cause de son recrutement le B.I.T. est devenu une véritable puissance dans le monde; c'est un très grand ministère. Récemment, il a réduit son personnel, mais il n'y a pas bien longtemps il comprenait, rien qu'à Genève, 400 fonctionnaires de 36 nationalités différentes - c'est certainement beaucoup plus que dans pas mal de nos ministères importants. -

Division en quatre directions.

Le B.I.T. est divisé en quatre directions :

1° une division diplomatique, qui s'occupe des relations officielles avec les divers Etats,

2° une division de recherches,

3° une division de renseignements et de relations,

4° une division administrative,

sans oublier, comme dans un ministère, le cabinet du directeur général, qui groupe quelques gros fonctionnaires.

Attributions du Directeur.

A la tête de ce Bureau International, il y a deux organes : un Directeur proprement dit, et un conseil d'administration.

Rôle joué par Albert Thomas.

Le Directeur général a été pendant longtemps, depuis l'origine de ce bureau jusqu'à l'année dernière, un Français bien connu, qui avait été précédemment député et ministre de l'armement pendant la guerre :

Source : BIU Cujas

M. Albert THOMAS. Celui-ci a été l'âme de ce bureau, et on peut dire que les résultats qui ont été atteints sont véritablement son oeuvre. C'était un homme de premier plan.

Il semble bien que désormais ce bureau soit mis un peu en veilleuse. M.Albert Thomas a été remplacé par le sous-directeur du B.I.T. : M. BUTLER, un Anglais.

Il semble qu'on veuille actuellement ralentir un peu le développement de cette insitution. Vous verrez qu'elle a été très vite en besogne et que nous arrivons à un moment où il faudra marquer le pas pendant quelque temps.

Le conseil d'administration.

Le conseil d'administration doit se réunir au moins quatre fois par an. Il se réunit généralement dans des villes variables.

Sa composition

Il se compose de membres de deux origines distinctes, et là nous allons voir quelque chose de tout à fait nouveau : il y a d'une part douze membres gouvernementaux qui sont désignés par les gouvernements - tous les gouvernements ne sont pas représentés puisqu'il y en a 54, mais tous les grands pays ont droit à un membre - il y a d'autre part, et c'est là la nouveauté, douze membres élus, dont six le sont parmi les ouvriers, et six parmi les patrons.

Mode de désignation des membres.

C'est la conférence internationale du travail à laquelle nous allons arriver qui élit les six membres pris parmi les ouvriers et les six membres pris par les patrons.

Voilà donc une organisation internationale officielle, et c'est je crois sans précédent, dont les membres sont en partie élus, d'une part parmi les ouvriers, d'autre part parmi les patrons, et peuvent par conséquent arriver à dominer le groupe gouvernemental. Cela a été fait intentionnellement, on a voulu que les représentants des ouvriers et des employeurs puissent eux-mêmes être là, aux premières loges de cette organisation.

Quelles sont les attributions respectives du bureau et du conseil d'administration ?

Les fonctions du B.I.T.

Les fonctions du B.I.T. sont indiquées dans l'article 396 du Traité de Versailles.

I°) Il doit préparer les Conférences du travail.

2°) Il doit servir d'organe de centralisation et de distribution des informations.

3°) Il doit se livrer à des enquêtes. Sur ce point, il faut reconnaître que depuis dix ans tout au moins, le B.I.T. a donné des résultats extraordinaires. Il jouit d'une puissance d'investigation considé-

Source : BIU Cujas

rable étant donné qu'il a précisément comme auxiliaires les gouvernements, les employeurs et les travailleurs; les uns comme les autres ont intérêt à le documenter au maximum et au mieux dans chaque pays.

4°) Tout ce qu'il recueille, tout ce qu'il réunit, il doit le publier; c'est ainsi que ses publications sont extrêmement nombreuses.

Enquêtes et publications.

Parmi les grandes enquêtes qui ont été faites par cet organisme officiel, je vous citerai celle sur le problème des migrations. Elle a donné lieu à la publication de quatre forts volumes il y a quelques années, où se trouvent établis les résultats relevés pour le monde entier.

Les publications du B.I.T. sont, d'une part, des publications non périodiques sur les résultats de ses enquêtes - publications illimitées - d'autre part, des publications régulières : un Bulletin Officiel en deux langues - en français et en anglais - une Revue Internationale du Travail, et un petit résumé mensuel qui donne brièvement en quatre ou cinq pages, un aperçu de l'activité du Bureau.

Rôle du Conseil d'administration.

Le rôle du Conseil d'administration est de prendre acte des propositions que fait le B.I.T. et de décider quelles sont les matières qui sont assez mûres pour être portées à la Conférence Internationale du Travail.

b) La Conférence Internationale du Travail.

b) La Conférence Internationale du Travail.

Le B.I.T. est, par rapport à la Conférence Internationale du Travail, ce que peut être dans un pays le gouvernement par rapport au Parlement.

Son rôle.

Le B.I.T. est le gouvernement du travail, mais par lui-même il ne peut pas finir les affaires. Il faut l'intervention de son Parlement qui seul fera la législation. Le Bureau préparera, exécutera. C'est la Conférence qui créera; elle est dans la vie internationale du travail ce qu'est un Parlement dans un pays donné pour l'élaboration de la législation.

Caractère : elle est

La Conférence Internationale du Travail a ce trait particulier d'être permanente. Les Conférences diplomatiques ne sont jamais permanentes, c'est la règle, elles se réunissent lorsqu'on en a besoin, puis elles sont dissoutes; or, ici on a voulu non seulement que le Bureau soit permanent, mais que l'organisation elle-même reste permanente, et la Conférence Internationale du Travail est beaucoup plus un Parlement qu'une conférence diplomatique. Elle se réunit comme un Parlement, elle a ses sessions ordinaires,

Tenue des sessions.

et elle doit se tenir au moins une fois par an. Il y a des années où elle s'est réunie deux fois, mais pratiquement, maintenant elle ne se réunit plus qu'une fois par an.

Source : BIU Cujas

La Conférence Internationale du Travail peut être encore comparée à un Parlement, en raison de sa composition et de la façon dont elle prend ses décisions.

Composition.

Sa composition. - Pour les conférences diplomatiques, il y a une règle absolue : chaque Etat, qui se fait représenter au sein d'une conférence diplomatique, désigne sa délégation lui-même. Dans notre constitution, c'est le Président de la République, pratiquement le ministre des Affaires étrangères, qui nomme la délégation, soit qu'il aille lui-même négocier lorsqu'il s'agit de grandes questions, soit qu'il envoie des délégués. C'est le gouvernement qui a l'attribution absolue de désigner sa délégation et de décider le nombre des délégués selon l'importance des matières que l'on traitera.

Dans la composition de la Conférence Internationale du Travail, on retrouve quelque chose que nous avions vu pour le Conseil d'administration, et qui rapproche cette Conférence beaucoup plus d'un Parlement que d'une conférence diplomatique.

Il y a trois sortes de délégués

Chaque membre de la Société des Nations a le droit d'être représenté. Par qui ? Et comment ?

Il y a trois sortes de délégués :
Les délégués gouvernementaux,
les délégués patronaux,
les délégués ouvriers.

et quatre délégués par Etats représentés ou membres de la S.D.N.

Il y a quatre délégués par Etat, membre de la Société des Nations. Ces quatre délégués se répartissent de la façon suivante : deux délégués gouvernementaux qui sont désignés par chaque gouvernement - le gouvernement français désigne qui il veut - puis deux délégués qui sont, l'un ouvrier, l'autre patronal. Il y a donc, d'une part, des délégués désignés chaque année par les gouvernements, mais, d'autre part, des délégués ouvriers et des délégués patronaux élus par les organisations ouvrières et par les organisations patronales; le gouvernement ne peut rien quant à la désignation de ceux-ci.

Ce dernier trait est tout à fait unique et nouveau, car que se passe-t-il à la Conférence ? Seuls les délégués gouvernementaux ont reçu des instructions de leur gouvernement qu'ils doivent suivre bien entendu, ce sont des fonctionnaires; les délégués ouvriers et patronaux eux, ont reçu des instructions de leur milieu respectif; l'action du gouvernement se trouve en conséquence limitée.

Cette question de la désignation a soulevé beaucoup de difficultés; des incidents se sont produits à propos du délégué ouvrier italien et du délégué ouvrier néerlandais.

Voilà donc déjà quant à la composition de cette

Source : BIU Cujas

Conférence une très grande particularité.

Les délibérations et les votes.

En outre, dans une conférence diplomatique, il y a deux règles absolues : I° il faut l'unanimité, aucun Etat n'est forcé d'accepter ce que la majorité a voté, à moins qu'une règle spéciale n'ait été prévue.

2° Chaque Etat n'a jamais qu'une voix quel que soit le nombre des délégués qu'il envoie, et c'est chaque gouvernement qui donne l'ordre de voter dans tel sens ou dans tel autre.

A la Conférence Internationale, rien de semblable. Prenons le cas de la France : les délégués gouvernementaux votent selon les instructions du gouvernement, mais le délégué patronal et le délégué ouvrier votent librement. C'est ainsi qu'au sein de la Conférence il se crée des courants d'opinions très divers et, grâce à cette liberté du vote, c'est parfois tantôt l'opinion patronale, tantôt l'opinion ouvrière qui l'emporte. Il sera possible que les gouvernements soient en minorité. Les délégués gouvernementaux peuvent voter librement si leur gouvernement le leur permet. Et, dans ce cas, ils peuvent très bien ne pas voter dans le même sens, et il peut alors se faire qu'il y ait trois voix contre une. Ici en quelque sorte, les délégués imposent leur propre thèse à leur pays.

Majorité des 2/3.

D'autre part, l'unanimité n'est pas nécessaire, d'après l'art. 405, al.2 du Traité de Versailles, une majorité des deux tiers des voix des délégués présents suffit pour l'adoption des projets soumis à cette Conférence.

La Conférence Internationale du Travail peut prendre deux sortes de décisions, et adopter :

soit des conventions,

soit des recommandations.

Projets de convention et projets de recommandation.

Les projets de convention sont les projets des traités diplomatiques qui seront signés entre les membres de l'Organisation Internationale du Travail.

Jusqu'à présent, on peut dire que le travail de cette organisation s'est partagé à peu près par moitié et que l'on a adopté à peu près autant de projets de convention que de projets de recommandation. Les conventions suivent, presque toutes, la méthode de l'uniformité.

Il y a une brochure utile que je vous signale, intitulée : "Les projets de convention et de recommandation adoptés par la Conférence Internationale du Travail", cette publication est tenue à jour chaque année. D'autre part, il y a un tableau qui est édité chaque année par le Bureau International du Travail au moment de l'assemblée de la Société des Nations, qui donne pour chaque convention, l'état des pays membres

Source : BIU Cujas

de l'Organisation Internationale du Travail; il indique s'ils l'ont signée, s'ils l'ont ratifiée ou s'ils vont la ratifier.

)ifférence.

Quelle différence y a-t-il entre la recommandation et le projet de convention ?

Lorsqu'il s'agit de matières qui ne sont pas assez mûres pour faire l'objet d'un traité, ou pour lesquelles on ne juge pas opportun de faire un traité, pour lesquelles on craint de se heurter à des résistances, on se contente de recommander aux Etats de modifier leur législation dans un sens indiqué. Les conférences diplomatiques émettent des voeux. Dans les protocoles à côté des textes il y a quelques voeux, voeux platoniques la plupart du temps et sans lendemain. A la Conférence Internationale du Travail, on a voulu renforcer, par une nouvelle expression, la chose elle-même. Il ne s'agit plus de simples voeux, mais de recommandations qui sont faites officiellement aux Etats, afin qu'ils fassent telle ou telle modification chez eux.

Quelle est la suite donnée aux Conférences Internationales du Travail ?

uite donnée ux Conféren- es Internatio- ales du ravail :

Elle est extrêmement différente de la suite donnée aux conférences diplomatiques. Lorsqu'une conférence diplomatique a pris fin, chacun rentre chez soi, puis la plupart du temps on ne s'occupe plus de rien et le résultat est nul. Ici, il y a une obligation qui n'existe pas dans les traités en général : il faut que les Etats représentés à la Conférence, même ceux de la minorité, dans un délai qui va de douze à dix-huit mois selon les modalités, déposent sur le bureau de leur Parlement, soit le projet de convention pour être autorisé à le ratifier, soit, s'il s'agit d'une recommandation, un projet de loi pour en faire entrer la substance dans leur propre législation.

bligation our les Etats e saisir le arlement dans n certain élai.

C'est une mesure de méfiance contre les gouvernements, ils ne peuvent pas dire que la question n'est pas prête. C'est leur Parlement qui appréciera. Il faut que dans un certain délai, ils saisissent leur Parlement; après ils n'ont plus de responsabilité. Si les Parlements se cabrent, c'est l'affaire de la représentation nationale, ce n'est plus la faute des gouvernements.

anction.

Quelle est la sanction ? Elle est très rigoureuse. L'art. 416 du Traité de Versailles dit que si l'un des Etats membres de la Société des Nations, laisse passer le délai prescrit avant de déposer ses projets de loi, tout autre membre aura le droit d'en référer à la Cour permanente de Justice internationale de La Haye.

Source : BIU Cujas

Depuis son existence, la Conférence Internationale du Travail a déjà tenu quinze sessions, par conséquent un peu plus d'une session par an. Dans les premières années, elle en a tenu parfois deux par an.

Les résultats de la Conférence Internationale du Travail consistent dans l'adoption soit de projets de convention, soit de recommandations.

Les conventions.

Les Conventions doivent retenir l'attention à deux points de vue : d'abord quant à la méthode employée, ensuite quant aux matières auxquelles elles se réfèrent.

Méthode principale.

La méthode employée pour ces conventions n'est pas toujours la même, mais on peut dire qu'il y a une méthode principale, une méthode prépondérante, qui est au fond le but. Il y en a deux autres que je vous indiquerai, mais qui sont des palliatifs lorsqu'on ne peut atteindre le but que l'on s'est proposé.

But : c'est l'uniformité.

Le but : c'est l'uniformité, c'est-à-dire une législation identique pour tous les Etats signataires, la substitution d'un droit commun à celui qui est en vigueur chez chacun d'entre eux. C'est là la raison, la méthode principale de l'Organisation Internationale du Travail : établir un droit uniforme dans les rapports de tous les Etats qui auront ratifié les conventions internationales du travail.

Apparemment cette méthode de l'uniformité semble établir une réciprocité. Il semble, en effet, qu'il n'y ait pas de réciprocité plus complète que celle résultant d'un traité qui établit exactement la même législation dans tous les Etats qui l'ont ratifié. Tous sont dans une situation identique; par conséquent, il y a réciprocité de droits et d'obligations. Mais c'est une apparence, et dans la réalité, il en est quelquefois très différemment. En effet, c'est une formule que je reprends et que j'ai déjà utilisée devant vous. Le but que l'on cherche par des accords, par des contrats privés ou par des contrats internationaux, c'est la réciprocité effective. Or, j'ai eu l'occasion de vous dire qu'une réciprocité effective résulte souvent d'une inégalité apparente, et qu'inversement une égalité apparente crée, au contraire, une inégalité de fait.

Critique.

En ce qui concerne les conventions de Genève, la réciprocité est apparente, mais elle est loin d'exister dans la réalité. Pourquoi ? Parce qu'une seule et même formule pour tous les pays ne les place pas dans une situation égale. Il faut tenir compte de la concurrence; qu'est-ce qui détermine la concurrence entre pays ? C'est la possession de certaines matières premières par rapport à ceux qui n'en ont pas, qui sont obligés de la faire venir. C'est l'importance,

Source : BIU Cujas

plus ou moins grande, de la main-d'oeuvre, sa qualité, le prix qu'on la paie. Il y a des éléments de climat, des questions de transport. Il intervient bien des éléments. Pour placer les pays sur un terrain d'égalité, il faudrait pouvoir en tenir compte. Pour rétablir l'équilibre, il faudrait des traités qui nuancent tout cela. C'était précisément le but des traités bilatéraux que j'ai appelés traités d'équilibre, où l'on cherchait à équilibrer presque exactement ce que l'on donnait avec ce que l'on recevait. Dans une convention qui est ouverte à trente ou quarante pays, à laquelle tous peuvent adhérer, on ne peut pas limiter les avantages que l'on concède à ceux que l'on reçoit. Il peut résulter de l'application de cette convention une rupture très sérieuse de l'égalité, et c'est là le grand reproche que l'on peut faire à cette méthode de l'uniformité. Rien n'est plus dangereux au fond que ces traités et je ne crois pas que la formule soit très heureuse; quoiqu'il en soit, c'est la formule adoptée par l'Organisation Internationale du Travail.

But des traités bilatéraux.

Examinons, par exemple, la question de la durée du travail. Est-il bien certain que la même durée du travail soit opportune ou nécessaire pour les individus de tous les pays ? La question de la durée du travail est fonction de la capacité d'organisme, du climat; sous certains climats, un travail plus long sera peut-être moins pénible qu'un travail moins long sous d'autres. Fixer uniformément la durée du travail, c'est établir un nivellement qui, en quelque sorte, est tout à fait artificiel et qui ne correspond pas aux faits. Il y a des pays pour lesquels une diminution de la durée du travail sera une force économique, il y en a d'autres pour lesquels ce sera une cause de grande faiblesse.

Question de la durée du travail.

D'autre part, ces traités sont ouverts à tous. Qui les signe ? On dira parfois que tel traité est signé par quinze, vingt pays, mais il y en a qui sont signés par des pays qui, pour nous, n'ont pas un grand intérêt au point de vue économique, alors qu'ils ne le sont pas par nos grands concurrents. Notamment, la convention de la journée de huit heures, adoptée en 1919 à Washington, la Grande-Bretagne, notre concurrente, ne l'a jamais ratifiée. Il en résulte, pour les pays qui l'ont ratifiée, une inégalité extrêmement choquante. Au fond, la seule et véritable réciprocité est celle qui peut résulter d'un fuseau très développé de réseaux bilatéraux. Dans les traités bilatéraux, chaque Etat règle ses intérêts au mieux des intérêts des autres pays.

Convention de la journée de huit heures adoptée en 1919 à Washington et non ratifiée par la Grande-Bretagne.

Quoiqu'il en soit, la Convention d'Union

Source : BIU Cujas

d'Uniformité est le type principal de convention a quel s'arrête l'Organisation Internationale du Tra vail.

Elle ne peut pas toujours employer cette méth elle rencontre des obstacles; une des deux autres

Autre méthode: convention édictant l'obligation pour les Etats d'insérer dans leur législation une certaine règle. Intérêt.

thodes qu'elle utilise alors est la suivante : lor qu'elle ne peut pas faire de l'uniformité, elle fa des conventions édictant l'obligation pour les Eta d'insérer dans leur législation telle ou telle règ

Quel est l'intérêt d'une pareille convention, quelle est la différence avec la formule précédent L'intérêt d'une convention semblable est de créer pour le pays qui la signe une obligation internati le. Elle est supérieure à la Recommandation, car d une recommandation, on recommande simplement, il n a pas d'obligation. Ici c'est une convention, et s un pays la ratifie, il est internationalement resp sable.

Différence avec la formule précédente.

D'autre part, cette formule est différente de précédente, en ce sens qu'elle n'impose pas une lé lation unique; on laisse à chaque Etat une certain liberté, on lui dit : vous devez faire une législa tion dans telle matière, d'après telle directive, mais vous la ferez vous-même. Il y aura donc, selo les pays, des variations dans la législation.

Convention de 1921 sur les accidents du travail dans l'agriculture.

La convention de 1921 sur les accidents du tr vail dans l'agriculture est une convention de ce t elle est en vigueur entre 15 pays. Elle décide que chacun d'eux devra modifier sa législation dans le sens qu'elle édicte.

Troisième formule : convention de jouissance des droits.

La troisième formule ne s'attache qu'aux étra gers afin qu'ils bénéficient du traitement des nat naux; c'est ce que l'on appelle : une convention de jouissance des droits.

Raisons pour lesquelles les étrangers doivent bénéficier du même régime que les nationaux dans certaines matières.

Les étrangers n'ont pas la jouissance des mêm droits que les nationaux, ils sont frappés de cert nes incapacités; eh! bien, dans certaines matières il y a intérêt à ce que les étrangers jouissent ex tement des mêmes droits que les nationaux, pourquo Intérêt humanitaire d'abord, puis intérêt de concu rence économique, car si le travailleur étranger a droit aux mêmes bénéfices que le travailleur natio les charges pour l'employeur national seront égale cela évite par conséquent que l'on fasse trop appe à la main-d'oeuvre étrangère. C'est ainsi, qu'en 1925 on a établi une convention aux termes de laqu le on se borne à décider que les travailleurs étra gers bénficieront exactement du même régime que les nationaux, en cas d'accidents du travail. Le texte stipule : "Tout membre de l'Organisation internati nale du travail s'engage à accorder aux ressortis-

Source : BIU Cujas

sants de tout autre membre de cette organisation le même traitement qu'il assure à ses propres ressortissants, en matière d'accidents du travail." On ne dit donc pas ce que sera ce traitement, mais simplement que les ouvriers étrangers, appartenant aux pays de l'Organisation, seront traités de la même façon que les nationaux, s'ils sont victimes d'accidents du travail.

Récapitulons nos trois formules : la formule type peut-on dire, celle de l'uniformité, puis deux succédanés : convention qui ordonne de modifier la législation sur une matière indiquée, et convention qui dit: gardez votre législation, mais accordez aux étrangers exactement le même traitement qu'à vos nationaux. Pratiquement, c'est la première qui correspond au but principal poursuivi par l'Organisation Internationale du Travail.

Ceci m'amène à vous parler des matières dont se sont occupées les Conventions de Genève. Elles peuvent se répartir en trois compartiments :

épartition des onventions en rois compar- iments.

I° - Les conventions qui restreignent les libertés individuelles,
2° - Les conventions qui développent les libertés collectives, ce qui est corrélatif à la restriction des libertés individuelles,
3° - Les conventions sur l'assurance et la prévoyance sociales.

Combien a-t-il été signé de conventions ? Il a été signé 32 conventions. Vous voyez que c'est extrêmement rapide comme développement puisque l'Organisation Internationale du Travail n'a commencé à fonctionner qu'en 1919.

La première conférence est celle de Washington en 1919.

) Conventions ui restrei- nent les liber- és individuel- es et qui oncernent :

I° - Restrictions aux libertés individuelles.

Dans ce compartiment, nous trouvons des conventions qui concernent : a) la jouissance du droit au travail,
b) les travaux interdits,
c) les repos,
d) le salaire.

a) la jouissan- ce du droit au travail.

a) La jouissance du droit au travail.

J'ouvre ici une parenthèse, pour vous rappeler un principe général de droit. Je tiens à profiter de l'occasion parce que nous le retrouverons plus tard et que, d'autre part, cela vous sera aussi utile d'un point de vue plus général. Il s'agit de la distinction, qu'on perd parfois de vue, sans laquelle on ne peut rien comprendre au droit international privé et à des quan-

Source : BIU Cujas

tités d'institutions du droit civil, entre la capacité de jouissance et la capacité d'exercice d'un droit.

Distinction entre la capacité de jouissance et la capacité d'exercice d'un droit.

La capacité de jouissance d'un droit, est l'aptitude à être titulaire de ce droit. Quels sont les droits dont on peut être titulaire ? Ainsi est-ce qu'un groupement qui n'a pas la personnalité morale, qui n'est pas ce qu'on appelle un sujet de droit, peut être titulaire d'un droit ? C'est une question de capacité de jouissance d'un droit. A partir de quel moment un être humain peut-il être titulaire d'un droit ? L'enfant est apte à être titulaire d'un droit à partir du moment de sa conception.

Quant à la capacité d'exercice, elle suppose nécessairement que l'on possède la capacité de jouissance; car, en effet, c'est presque une question de bon sens : on ne peut exercer un droit que si on en a la jouissance. On ne peut pas avoir l'exercice d'un droit si on n'en a pas la jouissance. On arrive au second stade, à l'exercice du droit lorsque le premier stade, la jouissance de droit, est franchi avec succès.

Je vais m'occuper ici des conventions qui concernent la jouissance du droit au travail, qui concernent par conséquent les personnes qui ont l'aptitude juridique à faire certains travaux.

Conventions visant l'âge minimum des enfants pour certains travaux, signées par l'Organisation Internationale du Travail.

Il y a six conventions signées par l'Organisation Internationale du Travail, qui visent l'âge minimum des enfants pour certains travaux - l'agriculture, les travaux industriels - le travail sur les navires et notamment dans les soutes. Ce n'est pas la peine d'entrer dans les détails, mais retenez qu'il y a un faisceau de conventions pour l'âge à partir duquel l'enfant a la jouissance du droit au travail, c'est-à-dire la capacité de travailler. Autre chose est de savoir s'il pourra s'engager seul, ce qui est une question de capacité d'exercice, et non une question de capacité de jouissance.

Parmi ces conventions, il y en a trois qui ont été ratifiées par la France.

b) Les travaux interdits.

b) Les travaux interdits.

Il y a des conventions qui visent les travaux interdits et qui s'adressent à tout le monde, il y en qui s'adressent simplement aux femmes, il y en a qui s'adressent aux enfants.

Conventions interdisant le travail de la céruse et le travail de nuit dans les boulangeries.

Parmi les conventions qui s'adressent à tout le monde, c'est-à-dire aussi bien aux adultes qu'aux femmes et aux enfants, cinq qui interdisent certains travaux - le travail de la céruse, le travail de nuit dans les boulangeries - et tout récemment une convention qui a été signée à Genève en 1931, qui ne paraît pas devoir être ratifiée par beaucoup d'Etats, et qui porte un titre assez singulier : "Convention sur le

Source : BIU Cujas

Convention sur le travail forcé et obligatoire, signée à Genève en 1931.

travail forcé et obligatoire." Rassurez-vous, il ne s'agit pas là des forçats, tout au moins dans le sens pénal du mot. Il s'agit du travail qui a lieu dans certaines colonies où les prestations sont obligatoires de la part des indigènes. Cette convention a pour but de diminuer, d'interdire dans une certaine mesure, ces prestations évidemment.

Conventions concernant les femmes. Interdiction du travail de nuit.

D'autre part, il y a deux conventions qui concernent les femmes : l'une relative aux femmes en couches, qui interdit le travail, pendant une période fixée, avant et après l'accouchement, l'autre interdisant le travail de nuit. Cette seconde convention sur l'interdiction du travail de nuit pour les femmes - a mis le B.I.T. en désaccord avec certains pays. Le B.I.T. a pensé que cette interdiction s'étendait aux travailleuses, non seulement manuelles, mais aux femmes qui, dans les ateliers de travaux manuels, exercent des fonctions de direction ou de surveillance. La question vient d'être résolue par la Cour Permanente de Justice internationale de La Haye en 1932, par l'affirmative. Ceci vous montre que les Etats ne sont pas libres d'interpréter les conventions comme ils le veulent, car l'Organisation Internationale du Travail, sollicite sans cesse des avis de la Cour Permanente de Justice, pour savoir si oui ou non on doit appliquer la convention à telle ou telle autre.

c) Les repos.

c) les repos.

Deux conventions visent le repos.

Convention de 1919 sur le repos quotidien.

La première est celle de 1919 sur le repos quotidien, c'est-à-dire celle qui fixe la durée de la journée de travail et par là même assure le repos quotidien.

Convention de 1921 sur le repos hebdomadaire.

La seconde est celle de 1921 sur le repos hebdomadaire. Le travail est limité dans la journée, mais est-ce qu'il n'est pas nécessaire d'assurer un jour complet de repos par semaine ? Ce deuxième point a été l'objet de la convention de 1921.

Ce sont là des matières que nous allons retrouver un peu plus tard en détail lorsque nous étudierons la législation industrielle française.

d) Les salaires.

d) Les salaires.

Convention de 1928 sur les méthodes de fixation du salaire minimum.

Ici, une convention a été signée en 1928, sur les méthodes de fixation du salaire minimum.

Nous avons ainsi fait le tour des conventions qui ont pour résultat de diminuer les libertés individuelles : celles sur la jouissance du droit au travail pour les enfants, celles sur les travaux interdits aux enfants, aux femmes, aux adultes, celles sur les repos, celles sur le salaire. Toutes les conventions que je viens d'énumérer, diminuent la liberté individuelle du travailleur et de l'employeur.

Source : BIU Cujas

2°) Développement des libertés collectives. Convention de 1921 donnant aux travailleurs agricoles les droits d'association et de coalition

2° - Développement des libertés collectives.

En ce qui concerne le développement des libertés collectives, il y a une seule convention qui donne aux travailleurs agricoles les droits d'association et de coalition; elle est de 1921 et elle est en vigueur entre 22 pays.

3°) L'assurance et la prévoyance sociales. Conventions sur les accidents du travail. Conventions sur le chômage et sur les maladies professionnelles.

3° - L'assurance et la prévoyance sociales.

Dans ce troisième compartiment, il y a cinq conventions sur les accidents du travail : sur les accidents du travail en général, sur les accidents du travail dans l'agriculture, sur les accidents dans les opérations de chargement des navires, etc...

Il y a une convention sur le chômage, une convention sur les maladies professionnelles, qui se rattachent toutes les deux à la prévoyance sociale.

Totalité des conventions signées.

On arrive à un total de 32 conventions signées en 13 ans. On a été très vite au début, car il y avait beaucoup à faire et on partait du point zéro. Mais actuellement on a absorbé tout ce qui était susceptible de réalisation immédiate et la codification s'est beaucoup ralentie.

Bilan des conventions signées.

A la première session en 1919, on a signé 6 conventions; à la deuxième session (session maritime de Gênes) en 1920, on en a signé 3; à la troisième session en 1921, on en a signé 7. Depuis 1921, le nombre de conventions diminue de session en session : en 1925, on a signé 3 conventions; en 1927 on en a signé 2, et en 1931 on n'en a signé qu'une. Il semble qu'on puisse donc dire que le mouvement est en plein ralentissement.

Ralentissement de l'activité du B.I.T.

Ce qui contribuera à le ralentir encore, c'est le changement qui s'est produit, par accident d'ailleurs, dans la direction générale du B.I.T. Il est certain que la forte personnalité et l'influence mondiale que pouvait exercer un homme comme Albert THOMAS, doublé d'un personnel d'élite, créent une succession très difficile pour celui qui le remplace. D'autre part, ce dernier est un anglais et appartient à un pays qui ne désire pas nécessairement activer les choses; vous vous souvenez que l'Angleterre n'a pas encore ratifié la première convention sur la journée de huit heures.

Je ne veux pas faire de prophéties, mais je crois pouvoir dire sans crainte d'être démenti, que pour le moment il y a un très grand ralentissement dans le travail du B.I.T., qui est dû pour une grande part au sentiment général, qu'on avait été beaucoup trop vite.

Observations Générales.

a) D'une manière générale, combien de pays ont ratifié ces conventions ? Cela dépend des conventions mais si nous faisons une moyenne qui sera naturelle-

Source : BIU Cujas

ment fausse pour certaines conventions, nous obtenons le chiffre de seize Etats par convention. Ce n'est qu'une moyenne arithmétique, ne croyez pas que toutes les conventions ont été ratifiées par 16 Etats. Certaines ont été ratifiées par 25 et 30 Etats, d'autres par 4 et 5, d'autres par 1, mais lorsqu'on fait une moyenne, étant donné qu'il y a eu 447 ratifications, on obtient le chiffre de 16 ratifications par convention à peu près.

Moyenne des ratifications des conventions par les Etats.

La France en a ratifié 18, par conséquent plus de la moitié puisqu'il y a eu 32 conventions. L'Allemagne en a ratifié la moitié exactement, c'est-à-dire 16; la Grande-Bretagne en a ratifié 18; l'Italie en a ratifié 17. On peut donc dire pour ces quatre pays, qu'ils ont ratifié la moitié des conventions internationales du travail.

L'un de ceux auxquels on doit donner la palme c'est le Luxembourg qui a ratifié 27 conventions sur 32.

Par contre, l'Argentine et le Brésil n'en ont ratifié aucune !

Enfin, il y a un pays qui ne signe, ni ne ratifie, ce sont les Etats-Unis d'Amérique. Les Etats-Unis d'Amérique ne participent pas officiellement, ne veulent pas faire partie de l'Organisation Internationale du Travail, et par conséquent ils n'ont signé aucune des conventions internationales. La réciprocité n'est donc qu'apparente. Que vaut-elle, en effet, lorsqu'un grand Etat, peut-être même l'Etat industriel le plus important du monde à l'heure actuelle, reste en dehors de pareilles conventions ?

Attitude des Etats-Unis à l'égard de l'O.I.T.

b) Il y a certaines inégalités tout à fait choquantes qui vont encore renforcer ce que je vous ai dit sur l'inégalité de fait. L'égalité des droits n'est souvent qu'une apparence.

En effet, quels sont les pays qui ont signé et ratifié ces conventions ? Nous allons prendre deux conventions.

Ainsi, la convention sur la durée de la journée de travail de huit heures. Elle n'a été ratifiée ni par la Grande-Bretagne, ni par l'Allemagne, ni par les Etats-Unis bien entendu. La France, elle, l'a ratifiée. Mais il est vrai qu'elle s'est réservée de ne pas l'appliquer si l'Allemagne ne la ratifiait pas. La Belgique l'a ratifiée sans conditions.

Pour des renseignements complémentaires, je vous renvoie à l'excellent petit tableau annuel édité par le B.I.T. qui donne exactement la situation pays par pays.

D'autre part, la convention sur l'interdiction de l'emploi de la céruse, n'a été ratifiée, ni par

Source : BIU Cujas

l'Allemagne, ni par l'Angleterre, ni par la Suisse; elle a été ratifiée par la France.

Ratification des conventions par les petits pays.

Vous voyez par conséquent, qu'il y a des inégalités assez choquantes. Il y a pays et pays. La ratification d'un petit pays n'a tout de même pas la valeur que celle d'un grand pays comme la France, l'Allemagne ou la Grande-Bretagne; or, à Genève, il arrive que lorsque on annonce triomphalement : "Voilà, il y a tant de ratifications", ce sont celles de pays pour lesquels la question ne présentait pas du tout la même importance que pour d'autres.

c) Une troisième observation : c'est la coexistence à côté de ces conventions, d'un faisceau extrêmement dense de conventions bilatérales.

Les conventions bilatérales.

Ainsi, la France à elle seule, à côté des conventions de Genève sur les accidents du travail, a depuis, signé beaucoup de traités bilatéraux sur la même matière.

D'où la question qui se présente : que se passera-t-il en cas de manque d'harmonie entre la convention d'union de Genève et ces traités bilatéraux signés avec différents pays ? Si ces traités répètent exactement la même chose que la convention de Genève, cela n'a pas d'intérêt pratique. On se demande alors pourquoi on les fait. Si, au contraire, ils disent autre chose, ou plus, ou moins que la convention de Genève, qu'est-ce qui l'emporte, le traité général ou le traité bilatéral ? A cette question, il faut répondre sans hésitation que c'est la convention d'union qui est la source principale, parce que lorsqu'on a consenti à signer un traité d'union, on s'est par là même obligé à l'appliquer vis-à-vis de tous les Etats signataires et on ne doit pas y déroger par des accords particuliers; donc, en cas de conflit, la conclusion probable serait de faire prévaloir la convention d'union.

Les recommandations.

Les recommandations.

Il a été signé par la Conférence Internationale du Travail, une quarantaine de recommandations. Elles n'exercent qu'un effet indirect, c'est-à-dire qu'elles incitent seulement les Etats à légiférer chez eux sur certaines matières. Donc, la seule observation qui me paraît utile à retenir, c'est qu'elles ne sont pas une source de législation industrielle internationale elles recommandent aux Etats de modifier leur législation, tandis que les conventions créent, au contraire une législation industrielle internationale. Pour la plupart des recommandations, l'Organisation Internationale du Travail n'intervient qu'indirectement pour inciter à faire du droit international.

J'ai ainsi terminé l'évolution de la législation

Source : BIU Cujas

industrielle dans les rapports internationaux.

Section IV

Rouages propres à la législation industrielle en France.

Rouages propres à la législation industrielle en France.

Je ne vous parlerai plus des rouages internationaux. En effet, il n'était pas possible de s'occuper de l'évolution de la législation industrielle internationale sans connaître l'organisation internationale du travail. Nous connaissons donc les rouages internationaux. Il reste à vous parler des rouages de la législation industrielle en France.

Il y a trois catégories de rouages :

I° Le rouage exécutif,

2° Les organes des renseignements et de perfectionnement,

3° Les organes de contrôle.

I°) Le rouage exécutif.

I° - Le rouage exécutif. C'est le gouvernement. Où se trouve dans le gouvernement, le rouage qui s'occupe des questions de législation industrielle ? C'est le ministère du Travail. Il n'est pas très ancien. Dans aucun pays, il n'est ancien car la législation industrielle est moderne, tout au moins la législation industrielle dans sa forme actuelle et dans la plupart des pays.

Le ministère du Travail.

Le ministère du Travail en France a été créé en octobre 1906, lors du premier ministère de Georges CLEMENCEAU, il y a par conséquent 26 ans. A cette époque, en dehors de la France, il n'y avait guère que quatre Etats ayant déjà depuis quelque temps, un ministère du Travail; aujourd'hui, il y a bien peu d'Etats qui n'en soient dotés, étant donné que les questions du travail ont pris une place tout à fait prépondérante.

Ce ministère du Travail avait été demandé en France depuis bien longtemps. Pendant la Révolution de 1848, le grand historien socialiste Louis BLANC avait fait une propositions ferme, mais avant qu'on ait pu aboutir, un nouveau régime s'instituait. En 1899, une nouvelle proposition fut faite devant le Parlement par l'Abbé LEMIRE, qui était à cette époque député. L'idée n'a été réalisée qu'en 1906.

Le ministère du Travail a été constitué par des prélèvements sur plusieurs ministères. La direction du travail et la direction des assurances et de la prévoyance sociales ont été prélevées sur le ministère du Commerce; la direction de la Mutualité, sur le ministère de l'Intérieur; la direction du Travail

Source : BIU Cujas

dans les mines, sur le ministère des Travaux Publics

La composition du ministère du Travail n'a pas été stable : certaines directions lui ont été reprises, puis rendues. Ainsi, l'Assurance et la Prévoyance sociales, se sont trouvées détachées parfois du ministère du Travail, pour être rattachées au ministère de l'Hygiène. Il y a quelque chose qui est toujours resté au ministère du Travail, c'est celle du travail. Tantôt il s'est appelé ministère du Travail de l'Assurance et de la Prévoyance sociales, tantôt ministère du Travail tout court.

Ces mutations d'un ministère à un autre se font sans modification de locaux; depuis quelques années c'est un jeu de la part des présidents du Conseil, de faire des remaniements dans les ministères. S'il fallait chaque fois déménager, on n'en finirait pas.

2°) Les organes de renseignements et de perfectionnements.

2° - Les organes de renseignements et de perfectionnements.

a) Le Conseil Supérieur du Travail.

a) Le principal organe que l'on rencontre auprès du ministère - organe d'informations, consultatif - est le Conseil Supérieur du Travail. C'est une sorte de parlement auprès du ministre, devant lequel sont portées toutes les grandes questions du travail; on les étudie, on les met au point, on prépare les projets de lois. Cet organe abat beaucoup de besogne et fait du très bon travail.

Rôle.

Le Conseil Supérieur du Travail a été créé en 1891; aucun texte n'a fixé ses attributions, mais pratiquement il prépare les projets de lois. Il comporte une section permanente qu'on appelle la "Commission Permanente" où se fait le travail préparatoire.

Composition.

Il est composé en gros - j'arrondis les chiffres - de 80 membres, parmi lesquels il y a quelques parlementaires, mais ils sont loin d'être la majorité. Il y a trois sénateurs élus par les sénateurs, trois députés élus par la Chambre, puis il y a trois membres que le ministre peut choisir et qu'il prend, soit dans le milieu de l'Institut, soit dans le milieu de la Faculté de Droit, et enfin plus de trente patrons et plus de trente ouvriers, qui sont désignés par leurs organismes respectifs.

Cette sorte de parlement est évidemment l'organisme le plus compétent que nous ayons pour l'étude et la préparation des questions de législation industrielle. Il se réunit en principe une fois par an. On publie les travaux de ce Conseil Supérieur du Travail.

b) La Commission Supérieure du Travail.

b) A côté du Conseil Supérieur du Travail, il faut signaler la Commission Supérieure du Travail qui a été créée en 1892.

Les attributions de la Commission Supérieure du

Source : BIU Cujas

Attributions.

Travail sont définies par l'article 113, livre II, du Code du Travail qui dit que : "La Commission Supérieure du Travail est chargée de veiller à l'application uniforme et vigilante des dispositions concernant le travail des enfants et des femmes, de donner son avis sur les règlements à faire, d'arrêter les conditions d'admissibilité des candidats à l'inspection du travail."

c) Le Comité de Patronage des apprentis. Objet.

c) Il y a un comité qui s'appelle le Comité de Patronage des Apprentis. Les articles, 117 et suivants, livre II, du Code du Travail, déterminent son objet. C'est un comité départemental, il a pour fonction la protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie, et le développement de leur instruction professionnelle.

d) Le Conseil Consultatif du Travail.

d) On peut encore signaler pour mémoire, car il n'a jamais fonctionné pratiquement : le Conseil Consultatif du Travail. C'est à lui cependant que l'on a consacré les textes les plus nombreux dans le livre IV du Code du Travail, il a comme statuts les articles 119 à 133. D'après l'art. 119, les Conseils Consultatifs du Travail ont comme mission "d'être les organes des intérêts matériels et moraux de leurs commettants, de donner des avis sur toutes les questions qui concernent ces intérêts, de répondre aux demandes d'enquête ordonnées par le Gouvernement". Tout cela est tellement vague, que l'on n'a jamais su à quoi ils pouvaient servir, et ils ne fonctionnent pas.

Sa mission.

e) Les Chambres de Métiers.

e) Je vous signale un organisme tout à fait nouveau qui existait en Alsace-Lorraine et qui s'est étendu à toute la France : ce sont les Chambres de Métiers.

Pour ne pas en priver les provinces rendues à la France, on en a fait bénéficier tout le pays. Les Chambres de Métiers ont été créées, en ce qui concerne la France, abstraction faite de l'Alsace-Lorraine où elles existaient déjà, par la loi du 26 juillet 1925.

Qu'est-ce qu'une Chambre de Métier ? C'est la Chambre des artisans. De même qu'il existe des Chambres de Commerce pour le commerce et l'industrie, il existe maintenant des Chambres de Métiers, c'est-à-dire des chambres professionnelles des artisans.

Différence avec les syndicats.

Les Chambres de Métiers en Alsace-Lorraine, comme d'ailleurs en France maintenant, ne doivent pas être confondues avec les syndicats qui sont des organismes privés; les Chambres de Métiers sont comme les Chambres de Commerce, des établissements publics.

Intérêt.

Quel est leur intérêt ? Ce sont des éléments de

Source : BIU Cujas

liaison et de maintien de l'artisanat en voie de disparaître malheureusement presque partout aujourd'hui. En Alsace-Lorraine l'artisanat s'est maintenu dans bien des régions et notamment dans les campagnes. Les Chambres de Métiers, d'après l'art. 17 de la loi de 1925, doivent : I°) sauvegarder les intérêts professionnels et économiques des métiers; à cet effet, l'avis des Chambres de Métiers doit être demandé pour tout ce qui concerne l'artisanat, 2°) participer à l'apprentissage des métiers qui seront fixés par une loi spéciale. Il peut être créé une ou plusieurs Chambres par département.

Importance.

Cette loi sur les Chambres de Métiers est très importante, mais trop récente pour qu'on puisse porter un jugement sur elle.

f) Au point de vue de la documentation, il existe un organisme qui s'appelle : l'Office du Travail.

2°) L'Office du Travail.

Il fonctionne auprès du ministère du Travail; c'est un bureau de recherches, un bureau d'informations qui centralise tous les renseignements qu'il peut obtenir sur le travail en France et à l'étranger et qui les tient à la disposition des pouvoirs publics, à la disposition de tout le monde, par de très nombreuses publications.

Publications.

Il a été créé par une loi de 1891. Il a fait un grand nombre d'études et d'enquêtes qu'il publie; ces publications se trouvent dans toutes les grandes bibliothèques.

Il publie deux sortes de travaux : des travaux périodiques, puis des travaux sur telle ou telle question. Comme travail périodique, c'est le "Bulletin du ministère du Travail" qui paraît trois ou quatre fois par an et qui donne des renseignements officiels extrêmement utiles de statistiques sur les lois. Il tient au courant des travaux de Genève, des arrêts de la Cour de Cassation, etc... Comme organe d'information ce bulletin est extrêmement important.

Bulletin du ministère du Travail.

3°) Les organes de contrôle.

3° Les organes de contrôle. A plusieurs reprises, nous avons noté que l'existence d'un corps de contrôle était indispensable pour l'application des lois de législation industrielle. Ce sont, en effet, des lois qui sont toutes sanctionnées par des règles pénales et on ne peut évidemment compter sur le bon vouloir des intéressés, c'est-à-dire des futurs délinquants; il faut, pour que l'application de ces lois soit assurée : un contrôle. La loi de 1841, qui a suivi l'enquête de Villermé, disait, dans un de ses articles, que des inspections se feraient pour constater si le travail des enfants était conforme aux conditions prescrites par la loi, mais il n'y avait pas d'inspecteurs, il n'y avait pas de corps de contrôle et la loi ne fut pas appliquée. C'est pour la même

Source : BIU Cujas

raison que la loi de 1848, sur la diminution de la durée de la journée de travail des adultes, ne fut pas davantage respectée.

A cet égard certains pays nous ont devancés; ainsi en Angleterre à la suite de la loi de 1802 pour la protection du travail des enfants, on a créé un corps de contrôle pour assurer l'application de la loi. En France, il faudra attendre jusqu'en 1874. Il est assez curieux de constater que l'on avait trouvé peu d'appui auprès des ouvriers pour le respect des lois; du côté des patrons cela était assez normal, mais du côté ouvrier, pourquoi ? Parce que les ouvriers ne seront organisés qu'en 1884, puisque ce n'est qu'à cette époque que les syndicats professionnels deviendront légaux; jusqu'à cette date l'ouvrier est isolé. Pourtant c'est dans son intérêt que ces lois avaient été faites, mais à ce moment-là c'était le système de la dénonciation, et l'ouvrier isolé vis-à-vis d'un patron, aurait été probablement la victime de vengeances. Il y avait aussi, de la part des ouvriers de la négligence, de l'insouciance; ils ne se rendaient pas compte que le respect de ces lois était d'intérêt social et qu'il était indispensable.

Loi du 19 mai 1874.

Bref, il fallut créer un corps de contrôle et c'est la loi du 19 mai 1874 qui l'a fait. Cette loi depuis a été retouchée à plusieurs reprises, notamment par la loi de 1892 et divers textes ultérieurs, lois et décrets. Actuellement les textes qui concernent l'Inspection du Travail sont codifiés; ils sont dans le livre II de notre Code, art. 93 à 111.

Objet principal : le travail des enfants.

Autre objet : création d'un corps d'inspecteurs du travail.

La loi de 1874 n'était pas uniquement une loi de création d'un corps d'inspecteurs, elle avait un objet plus général. Son objet principal était le travail des enfants; c'est la première grande loi après la loi de Villermé, qui a été faite pour protéger le travail des enfants. Cette loi édictait donc d'abord des dispositions protectrices pour le travail des enfants, puis ensuite il y avait un chapitre concernant la création d'un corps d'inspecteurs du travail.

Discussions auxquelles donna lieu ce projet.

Il est assez curieux de voir les discussions auxquelles donna lieu ce projet; elles pourraient presque être d'actualité. Certains disaient qu'on aurait pu se contenter d'un corps d'inspecteurs qui existait déjà et dont on aurait accru les attributions; il s'agissait du corps des Inspecteurs de l'Enseignement Primaire. D'autres disaient : vous pourriez peut-être, puisqu'il s'agit d'enfants, utiliser les corps des Inspecteurs de l'Assistance Publique. Quelles raisons donnait-on? -Remarquez que nous sommes en 1874 - Ces raisons nous sont rapportées tout au long par le rapporteur à l'Assemblée

Source : BIU Cujas

nationale M. TALON. Il déclare que l'on va augmenter le nombre des fonctionnaires, que le pays en a assez de cette marée croissante qui coûte beaucoup trop cher; que le pays ploie sous le fardeau des impôts et que l'opinion publique protestera contre une loi qui augmente le nombre des fonctionnaires. Est-ce que ceci n'est pas d'actualité, puisqu'aujourd'hui on invoque exactement les mêmes raisons. Ce fut la grande objection : fonctionnaires nouveaux, dépenses nouvelles. Malgré tout, avec raison d'ailleurs, l'idée de la création d'un corps d'inspecteurs l'emporta.

Objection : augmentation du nombre des fonctionnaires.

La loi de 1874 s'occupera des enfants, celle de 1892 s'occupera des femmes, et d'autres enfin s'occuperont des adultes. Actuellement, pour ce corps les charges sont très lourdes, et tel qu'il existe il n'est certainement pas suffisant en nombre d'inspecteurs.

La loi de 1874 avait créé un petit corps d'inspecteurs, ils étaient 15 pour toute la France; ce n'était pas bien considérable et la dépense ne pouvait pas peser très lourdement sur notre budget. La protestation contre l'augmentation des dépenses était surtout un prétexte. Beaucoup avaient intérêt à ce que ce corps ne fût pas créé, car il allait assurer le respect des lois sur le travail.

Organisation actuelle de l'Inspection du Travail.

En 1892, le nombre des inspecteurs est porté à une centaine. Combien sont-ils aujourd'hui ? Aujourd'hui, ils sont répartis en deux groupes (V. Décret 22 septembre 1913).

Les inspecteurs départementaux
Les inspecteurs divisionnaires.

Les inspecteurs départementaux sont au nombre de 142, dont 132 du sexe masculin et 10 du sexe féminin, car il y a des inspecteurs et des inspectrices, mais l'élément féminin n'est pas en majorité. Inspecteurs départementaux, qu'est-ce que cela veut dire ? Cela veut dire que la France est divisée en un certain nombre de circonscriptions, et que chaque circonscription comporte un inspecteur. Ce sont des arrêts ministériels qui, pour chaque inspecteur, déterminent exactement sa circonscription départementale. Ces inspecteurs sont quelquefois à la tête de deux départements mais pratiquement ils ne s'occupent que d'un département; c'est pour cela qu'on les appelle des inspecteurs départementaux.

Les inspecteurs départementaux.

Les inspecteurs divisionnaires, dans la hiérarchie, sont au-dessus des inspecteurs départementaux. Il y en a 12 pour toute la France. Le rôle des inspecteurs divisionnaires n'est pas à proprement parler, de faire des inspections sur les lieux, ils peuvent les faire, ils en ont le droit, et ils le feront

Les inspecteurs divisionnaires.

Source : BIU Cujas

Rôle.

quand cela en vaudra la peine; leur rôle est d'être des agents de liaison entre les inspecteurs départementaux qui sont sous leurs ordres et les pouvoirs publics, de recueillir les divers renseignements et de faire des rapports généraux.

Les 12 inspecteurs divisionnaires sont dans les villes suivantes :

Paris pour 3 départements,
Limoges pour 8 départements,
Dijon pour 10 départements,
Nancy pour 6 départements,
Lille pour 3 départements (3 départements importants au point de vue industriel : le Nord, le Pas-de-Calais, la Somme.
Rouen pour 7 départements,
Nantes pour 11 départements,
Bordeaux pour 11 départements,
Toulouse pour 11 départements,
Marseille pour 10 départements,
Lyon pour 8 départements,
Strasbourg pour 3 départements (Il y a une raison spéciale, on n'a pas voulu briser le cadre administratif du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

Répartition des inspecteurs départementaux.

Chaque inspecteur divisionnaire a en dessous de lui un certain nombre d'inspecteurs départementaux; ceux-ci sont répartis au mieux des besoins. Comme ils sont 142, cela fait en moyenne un et demi par département, mais ils ne sont pas répartis également. Leur répartition est indiquée dans le tableau qui est joint au décret du 22 septembre 1913. Ainsi pour la Seine, la Seine-et-Oise et la Seine-et-Marne, il y a 40 inspecteurs et inspectrices du travail; cela fait par conséquent plus d'un quart de l'effectif. Il est vrai que ce sont des départements très importants. Chacun a une circonscription territoriale déterminée par arrêté ministériel. D'autre part, les trois départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle, ont 11 inspecteurs, cela fait donc plus de 3 par départements; ils sont bien desservis, à côté de la 6ème circonscription, qui a 11 inspecteurs pour 7 départements, ce qui fait moins de 2 par départements, de la 4ème circonscription, qui a 10 inspecteurs pour 6 départements, et de la 10ème circonscription qui n'a que 12 inspecteurs pour 10 départements.

Il est important de retenir ici que les inspecteurs du travail ont une circonscription territoriale; les inspecteurs divisionnaires sont à cheval sur plusieurs départements, ils ont surtout le contrôle des renseignements donnés par les inspecteurs départementaux.

Source : BIU Cujas

Les inspecteurs du travail sont tous des fonc tionnaires d'Etat, ils sont désignés à la suite d' concours.

Ils ne sont pas assez nombreux et il en résul que la besogne qui leur échoit est beaucoup trop g de. A cause de cela, elle ne peut pas être aussi e cace qu'il le faudrait. Les inspecteurs du travail vraient être beaucoup plus nombreux et il y a énor ment à faire de ce côté. Ce n'est pas là qu'il fau parler de réduction, mais au contraire d'augmentat des fonctionnaires.

Quelles sont leurs attributions ?

Attributions.

I°) Constatation des infractions au livre II du Code du Travail.

I°) L'art. 93, livre II, du Code du Travail n dit que les inspecteurs du travail sont chargés d' surer d'abord l'exécution des dispositior de tout livre II. Le livre II est le plus important pour l'inspection du travail, parce que c'est dans ce li vre que se trouve ce que j'appellerai la police de l'industrie : l'âge d'admission au travail, la dur du travail, le repos hebdomadaire, l'hygiène du tr vail, etc...

2°) Constatation d'un certain nombre d'infractions au livre ler.

2°) En outre, ils doivent assurer l'exécution certaines dispositions du livre ler; certaines seul ment parce que le livre ler n'intéresse pas complèt ment le corps de l'inspection du travail. C'est l' ticle 107, l'article final du livre ler, qui énumèr les différents articles dont les inspecteurs du tr vail sont chargés d'assurer l'exécution. Je vous re voie à cet article, l'énumération serait fastidieus à faire ici.

3°) Constatation des infractions à la loi de 1898.

3°) Les inspecteurs du travail sont chargés p la loi sur les accidents de 1898, de quelques attri tions, notamment aux termes de l'art. 11 et de l'ar 31. Certaines infractions à cette grande loi, que n retrouverons plus tard, peuvent être constatées par les inspecteurs du travail.

Ainsi donc : constatation des infractions au l vre 11 qui contient la police de l'industrie, const tation d'un certain nombre d'infractions au livre l qui contient les conventions du travail, puis des i fractions à la loi de 1898 sur les accidents du tr vail; telles sont les attributions des inspecteurs travail en ce qui concerne les constatations des in fractions.

4°) Rédaction de rapports.

4°) Ils ont d'autres attributions. Etant donné l'esprit bureaucratique, ils sont chargés de rappor qui prennent beaucoup de leur temps et qui les rend peut-être un peu trop sédentaires.

L'art. 109, livre II, nous dit que "les inspec teurs doivent fournir des rapports circonstanciés l'application, dans toute l'étendue de leur circonsc

Source : BIU Cujas

cription, des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution". Ces rapports mentionnent les accidents et les causes des accidents dont les ouvriers ont été victimes, et ils contiennent des propositions relatives aux nouvelles prescriptions qu'il serait utile d'insérer dans les lois. Cela représente un travail considérable, qui doit prendre une bonne partie de leur temps.

Telles sont les attributions des inspecteurs du travail.

Etablissements qu'ils doivent visiter : en principe tous les établissements industriels et commerciaux.

Quels sont maintenant les établissements qu'ils doivent visiter ?

Il faut se reporter à l'art. 65, livre II, pour les déterminer. Ce sont en principe et sauf exceptions - elles ne sont pas d'ailleurs très nombreuses - tous les établissements industriels et commerciaux.

L'art. 65 donne une énumération : les manufactures, fabriques, usines, chantiers, laboratoires, cuisines, caves, chais, magasins, boutiques, etc.; pratiquement c'est l'industrie et le commerce. Mais ce même article apporte des indications utiles. Parmi les établissements industriels et commerciaux soumis à cette inspection, il n'y a pas à distinguer entre les établissements privés ou publics. Il ne faut pas prendre les mots "établissements publics" dans le sens d'établissements publics en droit administratif; ici, "établissements publics" est pris dans le sens vulgaire d'établissement, soit de l'Etat, soit du département, soit de la commune, soit enfin, d'établissement public au sens strict.

Privés ou publics.

En outre, sont soumis aux inspecteurs du travail, les établissements laïques ou religieux. En effet, les enquêtes ont révélé autrefois, que dans un grand nombre d'établissements religieux où l'on faisait soit de l'industrie, soit du commerce, il y avait les mêmes abus qu'ailleurs. Vous savez qu'il y a des établissements religieux où, pour se procurer des ressources, on fabrique des produits de l'industrie et de commerce; ainsi, la fameuse liqueur des Pères Chartreux. Ces établissements quoique religieux, n'en sont pas moins industriels, ils ont de véritables marques qui sont déposées conformément aux lois.

Laïques ou religieux.

Pas de différence, stipule encore l'art. 65, selon que ces établissements ont un caractère de bienfaisance ou non. Il y a, en effet, certains établissements, soit laïques, soit religieux, de pure bienfaisance, où l'on s'occupe du personnel de façon à lui faire la charité d'une certaine manière : il faut qu'il gagne son entretien. Ce sont les orphelinats où l'on fait travailler certains enfants, les asiles où l'on fait travailler les vieillards, etc. Ces établis-

A caractère de bienfaisance ou non.

Source : BIU Cujas

sements sont soumis à l'inspection du travail.

On peut donc dire que les inspecteurs du travail doivent visiter tout endroit où l'on fait de l'industrie ou du commerce, quelles que soient les personnes qui le font, quel que soit le but pour lequel elles le font, même si c'est dans un but de charité. C'est le travail qui est envisagé, rien d'autre.

Exceptions : certains établissements de l'Etat,

Les exceptions. - Il y a certains établissements de l'Etat qui échappent à l'inspection du travail. Ce sont ceux (art. 94, livre II) dans lesquels l'intérêt de la défense nationale exige le secret. En effet, il serait exagéré que les inspecteurs du travail puissent pénétrer dans les chantiers de constructions navales, dans les pyrotechnies, dans les parcs d'artillerie, là où l'on fabrique le matériel et les munitions. Il n'y a rien à craindre, car les organes militaires de contrôle ne manqueront pas, et, d'autre part, ce n'est pas dans les établissements de l'Etat qu'on a l'habitude de dépasser la limite raisonnable de la durée de la journée de travail et de ne pas respecter le repos hebdomadaire ou les lois de l'hygiène. Le contrôle est largement plus développé qu'ailleurs, et, en général, aucun abus ne s'y produit.

les mines,

Il en est de même pour les mines (art. 95, livre II) pour une raison d'ordre administratif. Les mines ont un personnel spécial d'inspecteurs et de contrôleurs; ce corps offre toutes les garanties voulues; d'ailleurs l'inspection dans les mines a toujours eu ses fonctionnaires.

les laboratoires de recherches scientifiques,

Nouvelle exception pour le personnel des laboratoires de recherches scientifiques. Cela n'a pas grande importance; en général ces laboratoires sont rattachés à des universités, à des instituts plus ou moins scientifiques; ce seront souvent même des laboratoires modèles, où l'on aura tout intérêt à ce que les choses se passent dans les règles de l'art.

les gens de maison,

D'autre part - exception beaucoup plus importante - les gens de maison échappent aussi à l'inspection du travail, parce qu'elle serait impraticable. Si l'inspection du travail devait les concerner, comment s'exercerait-elle ? Il paraît difficile, en effet, qu'un inspecteur sonne à n'importe quelle heure à la porte d'un appartement privé par exemple, et demande à voir comment s'effectue le travail du personnel. Etant donné l'art de bien des escrocs, il est probable qu'il y aurait de faux inspecteurs qui se chargeraient d'inspecter les lieux à leur profit... Il y a des raisons techniques et on peut dire des raisons morales pour écarter le contrôle des inspecteurs du travail, parce que tout de même la vie privée de chacun doit être respectée. Bref, tout ce qui concern

Source : BIU Cujas

le travail domestique échappe à l'inspection du travail, comme d'ailleurs d'une manière générale le travail domestique échappe aux lois du travail, sauf de très rares exceptions, à cause de son caractère un peu particulier et de la difficulté d'un contrôle - cela donnerait lieu à des scènes qui inspireraient certainement nos vaudevillistes et nos auteurs de revues -

l'atelier familial.

Enfin, dernier lieu de travail qui échappe à l'inspection, c'est l'atelier familial, c'est-à-dire le lieu familial où les membres de la même famille travaillent en commun. Ceci concerne pratiquement les artisans. Il y a des quantités de petits artisans qui travaillent avec leur femme, leurs enfants, leurs parents; ils échappent à l'inspection du travail pour les mêmes raisons que nous avons vues tout à l'heure, en ce qui concerne le personnel des gens de maison, et d'autre part, du fait qu'ils n'ont pas intérêt à violer les lois sur la durée du travail puisqu'ils font travailler les leurs. A cet égard, l'art. 65, livre II, de notre Code, s'exprime ainsi : "Sont exceptés les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère, ou du tuteur."

Cas exceptionnels où l'inspecteur a le droit de contrôler les conditions du travail dans l'atelier familial.

Néanmoins, l'inspecteur du travail a le droit de contrôler les conditions du travail dans l'atelier familial, si le travail s'y fait à l'aide de chaudières à vapeur ou de moteurs mécaniques, ou si l'industrie exercée est classée au nombre des établissements dangereux ou insalubres. Ce sont les seuls cas.

Le travail à domicile.

Ce privilège à l'égard de l'atelier familial, a eu pour conséquence de multiplier ce que l'on appelle le travail à domicile. En effet, beaucoup d'industriels, las des inspections, préfèrent faire travailler à domicile, là où la chose est possible. Ils échappent ainsi à cette réglementation. Cette fissure a été la cause de beaucoup de protestations; il faut reconnaître qu'il est difficile de faire autrement.

L'agriculture.

Quant à l'agriculture, la loi n'en dit rien, et c'est précisément parce qu'elle n'en dit rien, qu'elle échappe à l'inspection du travail; elle passe entre les mailles de ce filet. D'une manière générale, nous verrons que les lois sur la législation industrielle, sauf quelques exceptions, ne visent pas l'agriculture. Elle échappe à bien des règles qui frappent tout le monde, comme à beaucoup d'impôts. En principe, la législation industrielle ne franchit pas le porche de la ferme. Il faut reconnaître que là aussi, le travail a un caractère un peu familial,

Source : BIU Cujas

et il serait plutôt gênant que sans cesse ce milieu assez intime fût astreint à supporter des inspectio Et puis, je crois enfin que les agriculteurs sont très forts au point de-vue parlementaire, et qu'ils ne veulent pas qu'on les embête.

Moyens dont dispose l'inspecteur du travail pour remplir sa mission.

Quels sont les moyens dont dispose l'inspecteu du travail pour remplir sa mission ?

Il dispose de ce que l'on nomme : le droit d'e trée.

Le droit d'entrée.

Comme l'inspecteur du travail au cours de ses sites peut surprendre des procédés de fabrication, est tenu au secret et doit prêter serment. L'art. livre II (C. du Tr.) dit qu'il doit "prêter serment de ne point révéler les secrets de fabrication, et général, les procédés d'exploitation, dont il pourrait prendre connaissance au cours de ses fonctions L'art. 378 du Code pénal sanctionne toute violation de ce serment.

C'est une précaution utile en théorie, car en fait, jusqu'à quel point les inspecteurs du travail peuvent-ils surprendre des secrets de fabrication, étant donné qu'ils ne sont pas spécialisés ? S'ils étaient très nombreux on pourrait les spécialiser dans certaines branches du commerce et de l'industr afin qu'ils en connaissent mieux le mécanisme, et qu'ils découvrent plus aisément les fraudes qui se font dans certains ateliers.

Ce droit d'entrée des inspecteurs du travail a soulevé des difficultés, non pas pour le jour, mais pour la nuit. L'inspecteur a-t-il le droit de pénétrer la nuit dans les lieux qu'il peut visiter et l'on est susceptible de commettre des infractions à lois sur le travail ? En ce qui concerne les opérations de police, vous savez que d'après le droit co mun, les opérations de police à l'intérieur des lie privés ne peuvent se dérouler la nuit, sauf certain cas très rares : cas de flagrant délit, cas où l'on appelle au secours. En est-il de même pour l'inspec tion du travail ?

L'art. 18 de la loi de 1874 était ainsi conçu "Les inspecteurs ont entrée dans tous les établisse ments, manufactures, ateliers et chantiers..." Qu'e ce que cela veut dire : "ont entrée"? Ont-ils simpl ment le droit d'entrer ou bien ont-ils le droit de siter ? Eh bien, on entendait par ces mots le droit de visite, mais pouvaient-ils exercer ce droit la nuit ? L'art. 18 ne le disait pas, de même que l'ar 20 de la loi de 1892, qui contenait la même formule que la loi de 1874. L'art. 105, livre II (C. du Tr. qui nous régit aujourd'hui nous dit : "Les inspecteurs ont entrée dans tous les établissements visés

Source : BIU Cujas

par les dispositions dont ils ont à assurer l'exécution."Ceci a été interprété par la Cour de Cassation, Chambre criminelle, le 12 juillet 1902 (D. 1903.I.4I7) comme donnant aux inspecteurs du travail le droit d'entrer la nuit, en premier lieu, dans les établissements où l'on est autorisé à travailler la nuit. En second lieu, dans les établissements où ils ont des indices sérieux qu'on y travaille la nuit, alors qu'on n'y est pas autorisé. Ainsi, s'ils voient des cheminées d'usine qui fument, s'ils entendent des bruits d'outillage; ce sont là même plus que des indices, ce sont des preuves.

Arrêt du 12 juillet 1902 rendu par la Chambre criminelle concernant le droit d'entrée la nuit.

Les visites de nuit sont, en effet, assez délicates pour l'inspecteur du travail, il ne faut pas qu'il se trompe. L'employeur qu'on dérangerait en pleine nuit inutilement, ne manquerait pas de se plaindre. Il est probable que l'inspection n'aura lieu que lorsqu'il y aura des indices tout à fait sûrs.

Qu'est-ce que cela veut dire : le droit de visite la nuit comme le jour ? L'inspecteur peut-il entrer de force, requérir le commissaire de police pour se faire ouvrir la porte ? Non, parce que le commissaire de police ne peut pas intervenir la nuit, il ne peut intervenir que le jour. Que fera donc l'inspecteur si on l'empêche de pénétrer ? Il dressera procès-verbal, et l'affaire sera jugée devant le tribunal.

Arrêt de la Cour de Cassation du 24 juin 1922.

Plus récemment la Cour de Cassation a rendu un arrêt qui paraît développer encore les attributions de l'inspecteur du travail. Cet arrêt qui est du 24 juin 1922 (S.22.1.397) dit : "L'inspecteur a le droit - et il n'y a pas de réserves - de pénétrer pendant la nuit dans les établissements qui sont soumis à son contrôle pour assurer l'application de la disposition qui interdit le travail de nuit." Pratiquement l'inspecteur ne voudra faire la visite de nuit que s'il est certain qu'on y travaille. Par conséquent, la question paraît réglée au point de vue de la jurisprudence : l'inspecteur du travail a le droit de pénétrer la nuit dans les établissements où il sait que l'on travaille en fraude.

A cet égard, il a plus de pouvoirs que les officiers de police judiciaire; en effet, l'art. 111, livre II (C. du Tr.) nous dit : "Les dispositions du présent chapitre ne dérogent point aux règles du droit commun, quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les commissaires de police ou autres officiers de police judiciaire", mais cela s'entend pour le jour.

Comparaison

D'après ce texte, pendant le jour il y aura deux autorités : la police et l'inspecteur du travail,

Source : BIU Cujas

entre les pouvoirs des officiers de police judiciaire et ceux des inspecteurs du travail. Inspections relatives aux travaux de nuit des enfants et des femmes.

tandis que durant la nuit, il n'y aura que l'inspection du travail. Les officiers de police judiciaire ne peuvent pas faire de visite officielle pendant la nuit, le pouvoir des inspecteurs du travail est beaucoup plus grand.

Nous avons vu que l'inspecteur du travail peut faire des visites dans tous les établissements commerciaux ou industriels où se font les travaux de nuit interdits. Mais quels sont ces travaux ? Ce sont les travaux interdits. Nous les retrouverons plus tard quand nous étudierons le contrat individuel de travail.

Il y a eu une difficulté en ce qui concerne le repos hebdomadaire. L'art. 11 de la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire s'exprimait ainsi : "Les inspecteurs du travail sont chargés concurremment avec tous les officiers de police judiciaire - j'insiste sur cette formule, vous allez voir pourquoi - de constater les infractions à la présente loi." En 1906, le Code du Travail, livre II, n'existait pas, de sorte qu'il fallait aller chercher les attributions des inspecteurs du travail dans chaque loi dont ils étaient chargés d'assurer l'application - lois de 1874 et de 1892 que nous connaissons, loi de 1906 pour le repos hebdomadaire - Je reprends les termes de l'art. 11 "sont chargés concurremment avec tous les officiers de police judiciaire". L'interprétation de cette formule a donné lieu à un arrêt des Chambres réunies à la suite d'un grand procès. Tel est le cas qui s'est présenté à Montpellier. Une nuit, à une heure du matin, un inspecteur du travail se présente dans une boulangerie où l'on travaillait, alors qu'une nuit par semaine le repos hebdomadaire devait y être respecté - depuis d'ailleurs le travail de nuit dans les boulangeries a disparu - Le patron, qui était occupé à faire son pain, mit l'inspecteur à la porte. Que fit celui-ci ? Devait-il user de la force ? Il ne peut jamais entrer de force, il prend donc son porte-plume et son papier et dresse un procès-verbal qu'il transmet à l'autorité publique. L'affaire passe devant les tribunaux qui l'acquittent, mais la Chambre Criminelle casse cette décision le 18 novembre 1909 : il y avait eu une infraction à la loi de 1906, l'inspecteur était donc dans son droit en dressant procès-verbal. Mais les choses n'en restent pas là, notre boulanger quoique irascible, fut patient en l'occurrence et il poursuivit son procès. L'affaire revint devant les Chambres réunies qui statuèrent en faveur du boulanger, le 29 juin 1911 (S.11.1.593). La formule sur laquelle j'insistais tout à l'heure fut invoquée. En effet, si les inspecteurs du travail

Constatation des infractions à la loi sur le repos hebdomadaire.

Arrêt du 18 novembre 1909 infirmé par la Cour de Cassation.

Source : BIU Cujas

sont chargés concurremment avec les officiers de police judiciaire de constater les infractions, ils ont et ils n'ont que le pouvoir des officiers de police judiciaire; or, comme les officiers de police judiciaire ne peuvent pas faire de visite domiciliaire la nuit, il en est de même pour les inspecteurs du travail. Telle fut l'argumentation des Chambres réunies qui donnèrent tort à l'inspecteur. Le boulanger gagna donc son procès, mais sa victoire fut sans lendemain, car la législation actuelle est modifiée.

On a codifié depuis toutes les règles sur l'inspection du travail, on les a refondues et c'est là un exemple pratique qui vous montre l'intérêt d'une codification. Auparavant les attributions des inspecteurs du travail se trouvaient dans une première loi pour les enfants, dans une autre pour les femmes, dans une troisième pour le repos hebdomadaire, etc... aujourd'hui, elles se trouvent réunies dans le Code du Travail. L'art. 105, livre II, nous dit : "Les inspecteurs du travail ont entrée..." c'est l'ancien texte de la loi de 1874 et de 1892, et il ne les assimile plus aux officiers de police judiciaire. Ils ont donc le droit de visite la nuit comme le jour. Même pour le repos hebdomadaire, ils ont aujourd'hui le droit de pénétrer la nuit, partout où ils pensent que l'on travaille, le jour de la semaine où ce repos devrait être observé. En ce sens, Cass. Crim. 24 juin 1922, S.1922.1.397.

Sanction dont disposent les inspecteurs du travail.

Quelle est la sanction dont disposent les inspecteurs du travail ?

Ils peuvent dresser des procès-verbaux.

Mais, il y a lieu ici de faire une distinction car l'inspecteur du travail n'a pas toujours ce droit dès la première infraction. Si l'infraction qu'il constate est sanctionnée par une loi, il peut dresser de suite un procès-verbal, mais si l'infraction n'est sanctionnée que par un décret - et vous savez que les décrets peuvent sanctionner jusqu'à 15 frs. d'amende et jusqu'à 5 jours de prison - il ne peut pas d'emblée dresser un procès-verbal, il doit d'abord adresser à l'intéressé une mise en demeure et ce n'est que si elle reste sans effet, qu'il peut dresser son procès-verbal.

Conditions requises pour dresser les procès-verbaux.

En ce qui concerne l'année 1930, il y a eu 13.232 mises en demeure et il n'y en a eu que 634 qui n'ont pas été suivies d'exécution, par conséquent à peine le 1/13. On peut donc dire que c'est une excellente mesure que cette mise en demeure qui favorise le respect de la loi, sans l'alourdir de trop de sanctions.

Nature

Quelles sont ces infractions ? Quelle est leur

Source : BIU Cujas

juridique des infractions.

nature juridique ?

Elles sont, les unes des contraventions, les autres des délits sanctionnés par des peines délictuelles prononcées par le Tribunal correctionnel.

Contraventions.

Délits.

Un ou deux exemples : l'art. 167, livre II (C. du Tr.) édicte en cas de récidive à propos des apprentis une peine de un à 5 jours de prison, mais dans l'art. 168, il est question d'une peine qui va de 6 mois à deux ans, par conséquent, d'une peine délictuelle prononcée par le tribunal correctionnel. D'après l'art. 181 : "Sont punis d'un emprisonnementd'un mois à un an et d'une amende de 100 à 2.000 frs. ceux qui, soit par voies de fait, violences, menaces, dons ou promesses, etc... - reportez-vous au texte - ont influencé le vote dans les élections de certains délégués, à la sécurité des ouvriers mineurs. Ce sont tantôt des peines de simple police, tantôt des peines délictuelles, et même pour les peines délictuelles, des amendes ou peines de prison.

Pour en terminer sur l'inspection du travail, je vais vous donner deux autres chiffres tirés des dernières statistiques :

Statistique.

en 1930, les inspecteurs du travail ont visité 123.000 établissements
en 1920, ils en avaient visité 92.000

La progression est donc très grande, cela fait 31.000 en plus.

Quant aux contraventions, on en a relevé 37.415 en 1930, dont 27.000 c'est-à-dire la plus grande partie pour infraction à la loi de 1919 sur la durée du travail à huit heures; ensuite on tombe à des chiffres très bas, 3.000 pour la violation du repos hebdomadaire, 1.000 pour le travail de nuit dans les boulangeries, 1.000 pour l'emploi de la main-d'oeuvre étrangère, et ce qui est vraiment très encourageant, 1.000 seulement pour la violation des règles sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs. On peut donc dire, d'après ces chiffres, que les choses entrent dans la pratique et que dans l'ensemble la réglementation est respectée. Il n'y a que le respect de la loi sur la durée du travail qui laisse à désirer : 27.000 sur 37.000 c'est un chiffre assez considérable.

Nécessité de développer l'inspection du travail.

Cette inspection du travail a rendu et rend d'immenses services; cela ne veut pas dire qu'il n'est pas nécessaire de la développer encore, il faudrait au contraire, augmenter le nombre des inspecteurs et peut-être leur capacité professionnelle dans le sens technique du mot. Il serait bon qu'ils soient doublés d'ingénieurs spécialisés dans les principales fabrications; soit qu'ils aient des experts avec eux lorsqu'ils feraient des visites, soit que des experts

Source : BIU Cujas

soient eux-mêmes des inspecteurs; il y aurait quelque chose à faire dans cet ordre d'idée.

Méfiance des travailleurs à l'égard de l'inspecteur du travail.

D'autre part, on constate que les inspecteurs du travail n'ont pas trouvé de la part des ouvriers toute l'aide qu'on pouvait espérer, car, en effet, qui est-ce qui pouvait documenter le mieux les inspecteurs, si ce n'étaient les travailleurs eux-mêmes ? Les travailleurs sont méfiants à l'égard de l'inspecteur du travail, car c'est un monsieur, il arrive bien habillé... Les ouvriers s'imaginent que l'inspecteur du travail est l'ami de l'employeur et que s'ils lui font des confidences, il ira les transmettre immédiatement à l'employeur. Bref, il y a un manque de confiance qui est regrettable, et voici peut-être ce qui serait utile, ce qui ne coûterait pas bien cher et qui multiplierait à l'infini en quelque sorte tout ce que l'inspection du travail peut donner de bon : en ce qui concerne les mines, il y a ce qu'on appelle l'institution des délégués mineurs, le délégué mineur est choisi par ses camarades et préposé en quelque sorte à leur sécurité; ne pourrait-il pas y avoir dans chaque établissement un délégué ouvrier officiel qui serait le porte-parole de ses camarades auprès de l'inspection du travail ? Peut-être arriverait-on à multiplier ainsi les résultats que l'on peut attendre de l'inspection du travail.

Institution des délégués mineurs dans les mines.

PARTIE SPECIALE DU COURS

Plan du Cours.

Je diviserai cette étude en deux :

PREMIERE PARTIE

Le développement des libertés collectives des employeurs et des travailleurs.

DEUXIEME PARTIE

Les libertés individuelles dans les rapports des mêmes, employeurs et travailleurs, et surtout leurs restrictions, car nous allons voir qu'on a beaucoup développé les libertés collectives, et restreint de plus en plus les libertés individuelles.

Voici les divisions intérieures de ces deux parties.

PREMIERE PARTIE : Le développement des libertés collectives.

Titre I : LES MODES PACIFIQUES

Chapitre I : L'Association professionnelle

Chapitre II : Les procédures de règlement pacifique des conflits.

Chapitre III : La réglementation collective de la profession :

C'est dans le chapitre III que nous rencontrerons l'étude très importante de la convention collective du

Source : BIU Cujas

travail.

Titre II : LES MODES NON PACIFIQUES.

C'est le combat : la coalition avec le lockout et la grève.

DEUXIEME PARTIE : Les libertés individuelles.

Titre I : Notions Générales sur le Contrat de Travail

Je donnerai ici quelques indications très brèves sur le contrat d'apprentissage.

Titre II : La formation du contrat de Travail.

Cette partie sera consacrée à l'étude du contrat de travail.

Sous-titre I : Le rôle des intermédiaires.

Pour qu'un employeur et qu'un travailleur contractent encore, faut-il qu'ils se rencontrent; d'où les intermédiaires, c'est la question des agences, des bureaux de placement.

Sous-titre II : Les éléments essentiels de validité du contrat de travail.

C'est un contrat, il a donc ses règles de validité qui sont :

Chapitre I : La capacité.
Chapitre II : Le consentement.
Chapitre III : L'objet.
Chapitre IV : La cause.

A propos de ces éléments essentiels, nous verrons la réglementation moderne : quelles sont les travaux interdits, etc...

Titre III : L'exécution du contrat par le travailleur

Chapitre I : Le travail fourni.
Chapitre II : Les repos.
Section I : Le repos quotidien.
Section II : Le repos hebdomadaire.
Section III : Les repos annuels.

Titre IV : L'exécution du contrat par l'employeur.

Sous-titre I : Le Salaire.
Sous-titre II : La garantie du salaire au cas d'accident du travail.

C'est là que nous rencontrerons la très importante matière des accidents du travail, divisée en trois chapitres :

Chapitre I : L'histoire de la législation des accidents.
Chapitre II : Ses conditions.
Chapitre III : Ses effets.

Titre V et dernier : L'extinction du contrat de travail.

Source : BIU Cujas

Première Partie

LE DEVELOPPEMENT DES LIBERTES COLLECTIVES

Définition de la liberté collective.

Qu'entend-on par liberté collective ? La faculté de se grouper en vue d'utiliser l'accroissement de force qui résulte du groupement.

Vous vous souvenez que c'est la crainte de la force multipliée, résultant d'un groupement, qui a été la base de la fameuse loi le Chapelier (1791).

Nous allons étudier maintenant la réglementation de ces libertés collectives.

Comment doit normalement se développer la vie collective ? Elle doit être calquée sur la vie des peuples qui est la vie collective par excellence. La vie collective des peuples suppose une réglementation :

1) des modes, dits pacifiques,
2) des modes non pacifiques.

TITRE I

L E S M O D E S P A C I F I Q U E S

D E L A V I E C O L L E C T I V E.

Les modes pacifiques de la vie collective.

Les modes pacifiques de la vie collective sont au nombre de quatre.

Il y a d'abord le droit de réunion. A cet égard existe la grande loi de 1881 dont l'examen rentre dans le droit administratif; je vous la rappelle, je la situe à sa place, mais je ne traiterai pas davantage ici du droit de réunion qui n'est pas spécialement propre à la législation industrielle.

Mais il y a trois autres réglementations qui rentrent dans l'objet propre de ce cours et qui ne sont pas exposées ailleurs; ce sont :

1°) le droit d'association professionnelle, ce que l'on appelle spécialement le syndicat professionnel, que nous étudierons dans un Chapitre Ier.

2°) les modes pacifiques de régler les conflits avec la conciliation et l'arbitrage, sur lesquels je serai

extrêmement bref; je me bornerai à vous dire le strict minimum. Ce sera l'objet d'un Chapitre IIème.
3°) la réglementation collective de la profession qui fera l'objet d'un Chapitre IIIème où nous trouverons la convention collective du travail.

Ainsi nous avons un premier stade que j'élimine tout de suite : le pouvoir de se réunir; un deuxième sate : le pouvoir de s'associer; puis, pour ne pas que les choses se gâtent, des moyens de procédure qui permettent de mettre de l'huile dans les rouages, c'est-à-dire les modes pacifiques de règlements des conflits; et enfin la réglementation vraiment collective de la profession, ce qui est le but de l'association. Le moyen, c'est l'association, l'accident qui vient au travers de ce développement, ce sont les conflits, et le but, c'est précisément cette réglementation collective de la profession.

Chapitre Ier.

L'ASSOCIATION - (LE SYNDICAT PROFESSIONNEL).

Les syndicats professionnels

Les syndicats professionnels sont - voilà la définition qu'on peut en donner - des associations ayant une réglementation propre et dont l'objet est la défense de certains intérêts professionnels se rattachant au travail. Le syndicat est une association, mais ce n'est pas une association régie par le droit commun des associations.

Terminologie.

Terminologie. - Le terme "syndicat professionnel" qui est le terme officiel, car il se trouve dans les lois n'est pas très ancien; ainsi, Littré dans son édition de 1878, qui précède de quelques années notre grande loi de 1884, ne donne que deux explications au mot : "syndicat".

I° La fonction de syndic, syndic d'une faillite, syndic d'une ville.

2° Les syndicats spéciaux de bourse, qui n'ont aucun rapport avec les questions dont nous nous occupons en ce moment; ce sont des ententes entre les banquiers pour les placements de leurs titres. "Syndicat financier", "syndicat de bourse", ce ne sont que des expressions qui ressemblent à la nôtre.

Il y a un troisième sens du mot "syndicat" qui est celui destiné à nos associations professionnelles.

Historique.

Historique. En ce qui concerne l'histoire de nos syndicats, je pourrai être très bref, car je vous l'ai donnée par anticipation dans la partie générale du cours, avec les corporations patronales de l'ancien régime

Source : BIU Cujas

qui étaient des syndicats patronaux, et les compagnonnages occultes qui étaient des syndicats ouvriers - ce sont les premiers -

Loi Le Chapelier.

Les uns comme les autres ont été absolument prohibés par la fameuse loi de 1791, la loi Le Chapelier. Le Code pénal dans les art. 291 et suivants a sanctionné avec sévérité l'interdiction de s'associer; d'ailleurs on a confondu les deux choses : l'association et la réunion; le Code pénal visait simultanément les deux. L'art. 291 ancien du Code pénal disait

Article 291 ancien du Code pénal.

ceci : "Aucune association de plus de vingt personnes dont le but serait de se réunir pour s'occuper d'objets religieux, littéraires, politiques ou autres, ne pourra se former qu'avec l'agrément du gouvernement.." C'est le système de l'autorisation préalable, par là même de l'arbitre; vous pensez bien que l'autorité publique ne permettait que les associations qui lui sont tout à fait sympathiques. La sanction était dans l'art. 292 qui déclarait que : "Toute association qui serait constituée sans autorisation préalable serait dissoute". Il y avait, dès lors, impossibilité de s'associer. En outre, des sanctions pénales existaient qui étaient, selon la gravité des cas, tantôt une amende, tantôt à la fois une amende et de la prison. Enfin, on punissait l'individu dans la maison duquel les réunions se tenaient.

Ces textes visaient toutes les associations, mais comme j'ai eu l'occasion de vous le dire, puisqu'il s'agissait de poursuite pénale et de dissolution, la puissance publique était toujours libre et maîtresse du point de savoir si elle dissoudrait ou non, et c'est ainsi que des associations patronales bénéficièrent à toutes les époques de la tolérance de l'administration, à la différence des associations de travailleurs, qui,elles, furent pourchassées.

Parmi les associations patronales qui furent tolérées, on peut citer : la Chambre syndicale du bâtiment de la Sainte-Chapelle, constituée en 1810.

Loi de 1834 renforçant les pénalités de l'art. 291 du Code pénal.

En 1834, sous la Monarchie de Juillet, qui n'aimait pas beaucoup les associations et surtout les associations ouvrières parce que les ouvriers étaient républicains, une nouvelle loi intervint,renforçant les pénalités de l'art. 291 du Code pénal. Ce renforcement visait toutes les associations, mais pratiquement les associations ouvrières étaient surtout visées.

Concession du droit d'association par l'art.8 de la constitution

C'est en 1848, que, pour la première fois, le droit d'association est concédé à tout le monde. L'art. 8 de la constitution de 1848 est ainsi conçu :

"Les citoyens ont le droit de s'associer, de s'assembler paisiblement et sans armes; de pétitionner

Source : BIU Cujas

de 1848.

de manifester leur pensée par la voie de la presse ou autrement." On ne dit pas si le terme "citoyens" englobe à la fois les hommes et les femmes.

Suppression de ce droit par la loi de 1851.

Cette constitution de 1848 marque une étape fu tive du droit d'association, car celui-ci sera supp mé dès 1851.

L'Empire libéral.

Sous le Second Empire jusqu'aux dernières anné aucune association ne sera tolérée, sauf certaines ciétés telles que des sociétés de secours mutuels. partir de 1867, alors que depuis trois ans déjà exi te le droit de coalition, l'Empire devient libéral. "Voulez-vous que nous nous rapprochions de la démoc tie"? disait Morny à Emile Ollivier. Il cherchait é demment à diminuer les positions républicaines.

Fondation de la première Internationale ouvrière en 1864.

Il faut signaler à cette époque la création d' ne grande association : la première Internationale ouvrière, fondée en 1864. Bien que le droit d'assoc tion n'existât pas en France, des associations fran çaises occultes étaient tolérées, et adhérèrent à l'association internationale ouvrière. On sait les inconvénients qui se manifestèrent en 1871, et c'es alors qu'intervînt la célèbre loi du 14 mars 1872 c tre les menées de la première Internationale. Cette loi déclarait : "Est un attentat à la paix publique toute association internationale qui tend à la susp sion du travail, à l'abolition de la propriété, de famille, de la patrie et de la religion". Tout indi- vidu, membre d'une pareille association, était puni d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à cinq an en outre, il perdait ses droits civils et de famill La peine pouvait également être prononcée à l'égard de tout individu qui prêtait ses locaux pour la réu- nion de ces associations. Voilà donc une loi tout à fait sévère, qui frappait les associations françaises qui avaient adhéré ou qui adhéreraient à la première Internationale.

Loi du 14 mars 1872.

Il est bien certain que la première Internatio le et les excès qui se produisirent au moment de la Commune, ont beaucoup retardé le moment où le droit d'association allait être légalement concédé à tout le monde; il faudra attendre plusieurs années, jus- qu'en 1884 pour l'obtenir.

Exposition de 1878.

Deux évènements vont aider à la réalisation de ce voeu si cher aux travailleurs d'une liberté d'ass sociation :

1° L'exposition de 1878 qui eut un grand succès et fut pour l'industrie l'occasion d'une nouvelle force. On sentit le besoin de lui donner ce qui pour rait lui être utile et notamment la possibilité des associations aussi bien pour les patrons que pour l travailleurs.

Source : BIU Cujas

Echec de la politique du 16 mai.

2° L'échec de la politique du 16 mai et la suite de cet échec : l'établissement d'un régime plus démocratique. La politique s'orienta décidément plus à gauche et la tolérance de l'administration se fit plus grande à l'égard des associations.

C'est ainsi qu'en 1880 on notait à peu près - ces statistiques sont très relatives naturellement - 200 associations à Paris, illicites d'ailleurs, et un très grand nombre encore en province.

Inconvénients du régime de tolérance à l'égard des syndicats de fait.

Ce régime présentait un très grand inconvénient et la situation était extrêmement aléatoire pour ceux qui s'associaient; puisqu'il n'y avait pas de statuts, on était à la merci d'un mouvement de mauvaise humeur du gouvernement et de la police, d'un revirement du gouvernement. On vous laissait faire mais jusqu'à quand ? Combien de temps cette tolérance subsisterait-elle ? On ne le savait pas; c'était en somme l'incertitude complète et ce régime était mauvais parce qu'il forçait en général les individus à se cacher.

Donc, en premier lieu on était à la merci d'un simple revirement du gouvernement; en outre cette tolérance ne visait que le point de vue pénal, la tolérance du gouvernement évitait le tribunal correctionnel, la dissolution, mais elle ne pouvait pas assurer aux syndicats une existence juridique. Par conséquent ils ne pouvaient pas agir en justice. S'ils avaient besoin de faire un procès, ils n'existaient pas, ils n'avaient pas de personnalité normale. Ce régime ne permettait donc pas aux syndicats de se développer, il leur évitait la dissolution, il leur évitait les mesures répressives, mais il ne leur donnait pas ce qui était essentiel : statut juridique.

Absence de statuts juridiques.

Nécessité d'une loi sur les syndicats

elle est demandée par les ouvriers.

C'est pourquoi une loi sur les syndicats fut demandée par tous.

Les ouvriers, eux, demandaient que les syndicats soient non seulement légaux, mais obligatoires. Nous verrons qu'ils n'obtiendront pas entièrement satisfaction; d'ailleurs, aujourd'hui encore le syndicat n'est pas obligatoire et c'est peut-être même une erreur - j'aurai l'occasion de revenir sur ce point - car si tous faisaient partie des syndicats, certains éléments calmes qui, actuellement restent en dehors de ceux-ci, pourraient peut-être agir avec plus de poids sur le développement du mouvement ouvrier ou patronal.

Les patrons.

D'autre part, les patrons, eux, demandaient à se syndiquer, parce qu'ils avaient besoin d'une organisation solide de leurs professions; or, les syndicats sans statuts juridiques ne leur donnait pas du tout de qu'il leur fallait.

Il y avait une troisième catégorie de groupement

Source : BIU Cujas

qui demandaient une loi sur les syndicats, c'étaien

Les cercles catholiques.

les cercles catholiques organisés par le comte de M ils demandaient des syndicats mixtes - c'est une fo mule que nous retrouverons - avec des droits relati ment étendus.

Le gouvernement.

Enfin on peut même dire que le gouvernement lu même sentait le besoin de donner aux ouvriers et au patrons le droit d'association. La loi de 1864, qui ne donnait que le droit de coalition, avait déjà pr duit de très mauvais résultats et on se rendait com te de l'erreur de permettre aux travailleurs et aux employeurs de se grouper pour se battre et de ne pa leur permettre de se grouper pour fonder les assise de la paix industrielle. On comprit l'utilité de do ner aux travailleurs ce qu'il leur fallait, c'est-à dire l'association, la coalition n'était que quelqu chose d'accessoire, et surtout ne devait qu'être ac dentelle.

Projet de loi déposé en 1880 et voté en 1884 grâce à l'intervention de Waldeck-Rousseau.

Un projet de loi fut déposé en 1880; il a été té assez rapidement. Le premier vote de la Chambre eut lieu en 1880; il y eut plusieurs discussions qu exigèrent deux votes du Sénat et trois votes de la Chambre. En 1884, grâce à la puissante intervention de Waldeck-Rousseau lors de la discussion finale, l loi put enfin être votée. Waldeck-Rousseau était al ministre de l'intérieur.

Le titre de la loi de 1884 est le suivant : - i est très court - "Loi relative à la création des sy dicats professionnels", et cela donne un acte de ba tême à notre terminologie nouvelle : "Syndicats pro fessionnels". La loi avait 10 articles.

Loi du 12 mars 1920, complétant la loi de 1884. Codification.

Elle a été complétée depuis sur des points im portants par la loi du 12 mars 1920.

Ce sont les règles de ces deux lois qui se tro vent aujourd'hui dans le Code du Travail, Livre III, mis en vigueur en 1927. Les syndicats professionnels font l'objet du Titre premier, qui est divisé en cin chap. (art.1 à 26) dont voici l'intitulé :

Chap. ler : De l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution.
Chap. II : De la capacoté civile des syndicats professionnels.
Chap. III : Des marques syndicales.
Chap. IV : Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.
Chap. V : Des unions de syndicats.

Raisons pour lesquelles on a fait une loi spéciale sur les syndicats

Pourquoi a-t-on fait une loi spéciale sur les syndicats et ne les a-t-on pas intégrés dans les lois générales sur les associations ?

A cela il y a des raisons historiques et aussi un peu, des raisons d'ordre technique.

Source : BIU Cujas

Vous vous souvenez qu'un projet de loi sur les syndicats professionnels fut déposé au Parlement en 1880; or, à la même époque, une proposition sur les associations fut déposée par M. Dufaure et lorsque le projet de loi sur les syndicats vint devant le Sénat, on le renvoya à la Commission pour voir s'il ne conviendrait pas de combiner entre eux le projet de loi sur les syndicats professionnels, déjà voté par la Chambre, et la proposition de loi que M. Dufaure venait de déposer sur les associations en général.

Opinion en faveur d'une loi générale applicable à toutes les associations.

A la Commission du Sénat, il y eut plusieurs opinions. Une première opinion était en faveur d'une loi générale qui serait assez souple pour pouvoir s'appliquer à toutes les associations quelles qu'elles fussent, y compris les associations professionnelles. Tel était le premier courant qui se manifesta. Un deuxième courant était en faveur d'une loi en plusieurs parties; la première partie serait relative aux associations en général, la deuxième partie s'occuperait de certaines associations un peu spéciales, notamment des syndicats professionnels, des associations scientifiques, des associations politiques, des associations religieuses appelées plus spécialement "congrégations". Enfin il y avait un troisième courant pour se contenter de discuter et de voter le projet de loi sur les syndicats professionnels, et ne pas mêler la question de l'association en général ou des diverses associations, avec celle des syndicats professionnels. C'est cette solution plus simple qui prévalut: il en est toujours ainsi d'ailleurs, on remue de grands projets, puis finalement surgit une solution plus simple, qui donne moins d'effort, qui est prête, et c'est celle que l'on adopte.

Deuxième courant en faveur d'une loi en plusieurs parties.

Solution en faveur du vote de la loi sur les syndicats professionnels.

Quelles sont les raisons que l'on a données en faveur de cette dernière solution ?

Arguments en faveur de cette dernière thèse.

En voici une qui est bien faible, mais enfin qui a été donnée : on ne peut pas, disait-on, mêler une proposition et un projet de loi. C'est d'une faiblesse extrême comme argument parce qu'il est constant que les lois que l'on vote sont le résultat, la synthèse de plusieurs projets successifs, sans compter de très nombreuses propositions. Cette raison n'avait aucune valeur.

Impossibilité de mêler une proposition et un projet de loi.

En voici une autre qui est certainement beaucoup plus forte et qui montre que la Commission du Sénat a eu raison : la proposition sur les associations venait à peine d'être déposée et d'abord ce n'était qu'une proposition de loi; or, on attache beaucoup moins de force à une proposition qu'à un projet - proposition dont on ne sait pas si le gouvernement est disposé à l'accepter - par conséquent, lier le sort des syndi-

Crainte de retarder le vote de la loi sur les syndicats.

Source : BIU Cujas

cats professionnels à une matière au sujet de laque le on n'était pas certain que le gouvernement serai favorable, risquait de retarder beaucoup le vote de la loi sur les syndicats. Cette raison avait beaucoup plus de valeur. Le projet de loi sur les syndicats était déjà voté par la Chambre, tandis que la proposition sur les associations n'était votée nulle part.

Débats soulevés par les associations.

Une nouvelle raison était qu'on pensait avec j te raison, - l'histoire l'a justifié, - que les ass ciations soulèveraient de très grands débats. En e fet, pour les syndicats professionnels, il ne s'agi sait en somme que de mettre le sceau de la légalité sur ce qui se faisait depuis quelques années, et on était bien d'accord pour leur donner un statut. Mai donner un statut à l'association en général, c'étai beaucoup plus grave. Vous voyez poindre ici ce gran problème énervant de la politique : le problème de l'association religieuse.

Eh bien, on a eu raison. En effet, la loi sur les associations a été votée 17 ans plus tard; c'est la loi du 1er juillet 1901, et dans des circonstance un peu troubles; si on avait dû attendre jusqu'à ce moment pour la loi sur les syndicats, il n'est pas dit que le régime aurait été aussi libéral qu'il l'est.

Ce qui montre que le Sénat a eu raison, c'est que la proposition de M. Dufaure fut rejetée par le Sénat en 1883, bien qu'elle ait été défendue par un des membres les plus éloquents : Jules Simon. Cette proposition fut renouvelée plus tard par Waldeck-Rousseau, puis en 1892 par Floquet, elle ne fut même pas rapportée.

Par conséquent, si on avait lié le sort des syndicats à celui des associations en général, ils n'auraient eu un statut que 17 ans plus tard.

Question posée depuis la loi de 1901.

Mais alors, une question se pose. Il y a aujourd'hui deux statuts sur les associations : le statut sur les syndicats professionnels, qui est celui de la loi de 1884 codifiée, puis le régime de l'association ordinaire qui est dans la loi du 1er juillet 1901. Que dit l'article final de la loi du 1er juillet 1901 "Il n'est en rien dérogé pour l'avenir aux lois spéciales relatives aux syndicats professionnels, aux sociétés de commerce et aux sociétés de secours mutuels". Or, voici la question : est-ce que la loi sur les syndicats professionnels de 1884 s'applique aux syndicats exclusivement, ou peut-on aujourd'hui et depuis 1901, former des associations professionnelles sous le régime de la loi de 1901 ? Autrement dit, a-t-on le choix entre le régime du syndicat professionnel

Veut-on opter entre la loi de 1884 et la loi de 1901.

Source : BIU Cujas

c'est-à-dire le régime de la loi de 1901 ? Quel est l'intérêt de la question ? Il n'est pas très grand mais il existe tout de même suffisamment pour que le point ait soulevé des difficultés.

Quel est le régime ordinaire pour les associations ? Il y a trois stades possibles : le maximum, c'est le décret d'utilité publique qui leur donne la grande personnalité; le deuxième stade, c'est la déclaration qui leur donne ce que l'on appelle la petite personnalité; le troisième stade c'est celui de l'association ordinaire parfaitement libre, non déclarée, mais qui n'a aucune personnalité; l'association est licite, c'est le point important en ce sens qu'elle ne pourra pas avoir de difficultés avec la police.

S'il y a des associations professionnelles auxquelles ce dernier régime suffise, et convienne, peuvent-elles l'adopter, ou bien est-il indispensable qu'elles prennent le régime qui d'ailleurs leur donne mille fois plus de droits, des syndicats professionnels ? Quels sont les inconvénients et quels sont les avantages de ce régime spécial de la loi de 1901 ? Les inconvénients, c'est qu'il n'accorde presque aucun droit; les avantages, c'est qu'on sera occulte, or, il y a des associations professionnelles qui peuvent peut-être désirer rester secrètes.

inion de Wahl.

Les auteurs sont assez hésitants en ce qui concerne ce point. Ainsi dans une note qui paraissait au Recueil Sirey 1901.2.289. M. Wahl soutenait qu'il serait singulier que les syndicats n'aient pas au moins les droits de la loi de 1901; puisque la loi traite les syndicats avec grande faveur et grande bienveillance, elle ne peut pas leur refuser un régime qui est infiniment moins favorable : celui des associations qui ne sont même pas déclarées. C'était là la raison qu'il donnait. On peut pourtant répondre quelque chose à cette argumentation : c'est que lorsqu'on a fait la loi de 1901, il y avait un régime spécial pour les syndicats et que ce régime pouvait alors paraître comme constituant la charte de l'association professionnelle et que c'est peut-être ce qu'on a voulu dire dans cet article final : "Il n'est en rien dérogé aux lois spéciales relatives aux syndicats professionnels..."

fres arguts.

M. Rouast a soutenu une opinion à peu près semblable à celle de M. Wahl, mais avec des arguments différents. Si les syndicats veulent se présenter sous une forme simplifiée, ils le peuvent, mais alors ils n'auront que le régime de la loi de 1901; s'ils veulent se présenter vers l'extérieur, d'une manière

Source : BIU Cujas

ostensible, ils doivent prendre nécessairement le r
gime de la loi de 1884. Ce n'est, "qu'une question
d'étiquette"; si on veut prendre l'étiquette : syndi
cat professionnel, il faut prendre le régime de la
loi de 1884; si on se contente de l'étiquette : ass
ciation tout court, on peut prendre alors le régime
de la loi de 1901.

En réalité, il semble assez difficile dans des
matières qui touchent en somme à la politique comme
les syndicats, que les intéressés puissent avoir le
choix entre deux régimes. Evidemment la loi de 1884
accorde beaucoup plus de droits qu'il n'en est accor
dé à l'association qui n'est pas déclarée, c'est cer
tain, mais d'après la loi de 1884 le syndicat profes
sionnel ne peut pas être occulte. Par conséquent on
veut bien lui donner des droits étendus,mais ce qu'
aussi, c'est le connaître. Le régime occulte de la
loi de 1901 ne convient pas à des associations qui
discutent des problèmes essentiellement brûlants, e
d'une aussi grande importance sociale, et même poli
tique.

Au demeurant, la question n'a pas été tranchée

Critérium du syndicat professionnel.

Quel est le critérium de l'association ordinai
et du syndicat professionnel puisqu'ils ont chacun
leur coutume juridique ?

On voit très bien la différence qui sépare le
syndicat d'une société : la société est un groupeme
qui poursuit des bénéfices. Le syndicat n'a pas le
droit d'en poursuivre; mais, l'association et le sy
dicat professionnel sont l'un et l'autre des associ
tions, il faut partir de cette idée. Seulement le
syndicat professionnel est une association qui, en
raison de son objet, a un régime spécial et cet ob
est un objet professionnel; par conséquent ce qui
distingue un syndicat d'une association, c'est le
caractère professionnel du groupement. Si c'est un
groupement qui a un caractère professionnel, c'est
syndicat; si c'est un groupement qui n'a pas un ca
ractère professionnel, c'est une association.

Nous allons maintenant étudier d'un peu plus
près nos syndicats, et nous diviserons notre étude
en deux sections : Section 1ère : Conditions de va
dité des syndicats. Section II : Leur fonctionnem

Section I

Conditions de validité des syndicats.

Conditions de validité des syndicats.

Qu'est-ce que le syndicat ?

Le syndicat est une institution qui est créée
par un contrat. N'oubliez pas qu'il y a ici un con

Source : BIU Cujas

syndical qui donne naissance à une institution.

Quels sont les éléments de validité des contrats?

L'objet, la capacité, le consentement et la cause (art. 1108) sont les conditions essentielles. Voyons comment elles se comportent ici; d'abord :

a) Objet du contrat syndical.

a) L'objet du contrat syndical. L'objet du contrat d'association syndicale est défini actuellement par l'art. 1er du Livre III du Code du Travail.

Nécessité d'un intérêt professionnel.

Il faut un intérêt professionnel pour faire un syndicat. Mais suffit-il d'un intérêt professionnel quelconque, ou faut-il un intérêt professionnel déterminé, délimité ? C'est qu'en effet on ne peut pas ouvrir le droit syndical à tous les intérêts quelconques; étant donné le dualisme du régime de la loi de 1901, il faut que ce soit quelque chose qui corresponde exactement aux intérêts d'une profession.

Exemple : Objets en dehors de l'intérêt professionnel : un syndicat de pur agrément n'a de syndical que le nom, il ne peut pas être un syndicat professionnel puisqu'il ne poursuit aucun but de profession. Entendez par syndicat d'agrément, un syndicat de chasseurs, de pêcheurs, etc...

De même, il a été jugé par la Cour de Nîmes le 13 février 1930, qu'un syndicat de locataires ne pouvait pas bénéficier du régime des syndicats professionnels; il poursuit la défense des intérêts de ses membres, mais ce n'est pas une profession d'être locataire.

Quels sont alors les intérêts professionnels ?

Enumération des intérêts professionnels

A ce sujet, je suis contraint de reprendre le texte de la loi de 1884. Cette loi s'exprimait d'une manière assez malencontreuse, elle disait que les syndicats doivent avoir : "Un intérêt économique, industriel, commercial, ou agricole". Et alors voici immédiatement la question qui se posa : Etait-ce l'un des quatre intérêts, soit un intérêt économique, soit un intérêt industriel, soit un intérêt commercial, soit un intérêt agricole ? C'était un premier point de vue très libéral au lendemain de la loi de 1884.

Le projet de loi ne s'inquiétait que du commerce et de l'industrie, c'est le Sénat qui avait fait ajouter au projet, au cours de sa discussion, l'intérêt agricole, de façon à ce qu'on permette de faire des syndicats agricoles.

On fut immédiatement d'accord pour ouvrir le droit syndical) trois catégories d'intérêts : (nous éliminerons tout de suite ce qui ne fut pas discuté) l'intérêt industriel, l'intérêt commercial, l'intérêt agricole. Tous les groupements de l'industrie, du commerce, et enfin les travailleurs et les employeurs agricoles pouvaient faire des syndicats; la loi était

Source : BIU Cujas

formelle.

Discussions au sujet de la formule "intérêt économique".

Mais alors, la fameuse formule "intérêt économique", visait-elle d'autres personnes que les travailleurs ou employeurs de l'industrie, du commerce, et de l'agriculture ? Toutes les professions libérales notamment ? Et ce n'étaient pas les seules.

Les uns ont dit : l'intérêt qui doit exister est un intérêt économique, mais on ne doit pas détacher le terme économique des autres termes; cet intérêt économique doit alors être un intérêt industriel ou bien un intérêt commercial ou bien un intérêt agricole, mais cela ne peut être que l'un des trois; l'intérêt économique est en quelque sorte le genre qui recouvre l'industrie, le commerce et l'agriculture. D'où deux conclusions : I° les individus en dehors de l'industrie, du commerce ou de l'agriculture ne pouvaient se syndiquer.

2° Même les travailleurs ou employeurs de l'industrie, du commerce ou de l'agriculture, ne pouvaient se syndiquer s'ils n'avaient pas un obejt purement économique, un intérêt politique par exemple.

La question ne tarda pas à se présenter devant les tribunaux et les avis furent partagés.

Jurisprudence.

C'est ainsi que le tribunal correctionnel de la Seine, le 16 mars 1890 (Sirey 90.2.144) décidait que les professeurs de l'enseignement libre n'avaient pas le droit de se syndiquer, l'intérêt économique seul ne suffisant pas.

La Cour de Paris (1er décembre 98. S.99.2.14) par contre, permit aux géomètres de se syndiquer. Même le Conseil d'Etat le 6 décembre 1894, S.94.3.8 s'était montré bienveillant et libéral à l'égard des architectes.

Arrêt du 27 juin 1885 rendu par la Chambre criminelle.

Mais la jurisprudence contraire fut affirmée par la Chambre criminelle de la Cour de cassation le 27 juin 1885 (Sirey 87. I.281) à l'égard de la profession médicale. Suivant cet arrêt, les médecins, du fait qu'ils appartenaient à une profession libérale ne pouvaient pas former de syndicats.

La loi de 1892 sur l'exercice de la médecine permet aux médecins de se syndiquer

Les médecins ne furent pas contents de cette mesure, mais ils furent rapidement dédommagés. En effet peu de temps après on votait la loi de 1892, sur l'exercice de la médecine, toujours en vigueur, et dans son art. 13 elle permettait aux médecins de se syndiquer. Par conséquent très rapidement pour cette profession libérale, la question a été tranchée. Il ne faut pas prendre dans la loi de 1892 le mot médecin dans le sens étroit du mot; d'après l'art. 13, peuvent se syndiquer aussi les chirurgiens, les dentistes et même les sages-femmes.

La question pour les autres professions n'e

Source : BIU Cujas

et la loi de 1920 autorise les autres professions libérales à constituer des syndicats.

été réglée que par la loi de 1920. Si vous vous reportez à l'art. 2 du Livre III du Code du Travail, qui reproduit tout à fait le texte de la loi de 1920, vous verrez que les professions libérales y sont mentionnées. Par conséquent actuellement la question ne se pose plus, il y a un texte très général et toutes les professions libérales peuvent se syndiquer. On peut donc se syndiquer dans toutes les professions, à moins qu'un texte spécial ne l'interdise. A moins d'une interdiction spéciale, toute profession peut se syndiquer. Nous verrons, d'ailleurs, que la question a joué pour les fonctionnaires publics.

b) Capacité du droit de former un syndicat.

b) La capacité du droit de former un syndicat.

Il faut se placer sur le double terrain que j'ai déjà indiqué devant vous; distinguer la capacité de jouissance de la capacité d'exercice. La capacité de jouissance, c'est-à-dire l'aptitude à faire un syndicat; la capacité d'exercice : si on a la jouissance de ce droit, à quelle condition en a-t-on l'exercice, notamment pour les femmes, les mineurs.

Donc, deux problèmes à étudier :

I°) Capacité de jouissance du droit syndical.

1°) La capacité de jouissance du droit syndical. - C'est celui qui nous retiendra le plus longuement -

Quelles sont les personnes qui ont la jouissance du droit d'entrer dans les syndicats professionnels ?

Nous devons examiner ce problème à trois points de vue; d'abord quant aux individus proprement dits auxquels ce droit est concédé ou refusé; ensuite quant à l'identité de profession des syndiqués (faut-il des professions identiques?); enfin, est-ce que le droit syndical n'appartient qu'aux travailleurs de caractère privé, appartient-il aussi aux travailleurs publics, c'est-à-dire pratiquement aux fonctionnaires ?

1°) Individus proprement dits.

Les individus proprement dits : peuvent entrer dans un syndicat professionnel, tout travailleur ou tout employeur; aucune distinction n'est faite; et même l'art. 7, Livre III décide avec beaucoup de raison - il fallait un texte - que peuvent faire partie des syndicats les travailleurs ou employeurs retirés de leurs emplois. On a considéré, en effet, que les patrons retirés des affaires, les ouvriers ne travaillant plus, jouissant par conséquent de loisirs, pourraient s'occuper mieux et parfois aussi avec plus de compétence et de désintéressement des syndicats. L'art. 7 dit exactement ceci : "Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession - et vous allez voir, il y a une condition extrêmement facile à remplir - pourvu qu'elles

Personnes pouvant faire partie d'un syndicat.

Source : BIU Cujas

l'aient exercée au moins un an". Ainsi les anciens patrons et les anciens travailleurs pourront rester dans les syndicats où leur expérience sera extrêmement précieuse.

Cas des personnes morales.

Les personnes morales, peuvent-elles se syndiquer ? D'abord, de quelles personnes morales s'agit-il ? Il ne s'agit pas des personnes morales du droit administratif, mais de celles du droit privé, c'est-à-dire pratiquement des sociétés.

La loi de 1884 n'a pas réglé cette question, mais on n'a jamais douté un seul instant que les personnes morales, c'est-à-dire les sociétés, pouvaient entrer dans les syndicats. C'est une question de nécessité; comment leur refuser ce droit, alors que de plus en plus dans le commerce et dans l'industrie, les sociétés se substituent à l'action individuelle ?

Les sociétés comme les particuliers peuvent entrer dans les syndicats.

Les sociétés comme les particuliers ont le droit d'entrer dans les syndicats. Il existe certainement des syndicats puissants qui ne comprennent que des sociétés. Par conséquent, la question ne se discute même pas, et elle n'a soulevé aucune difficulté.

Voilà en ce qui concerne le premier point : les syndicats qui peuvent faire partie des syndicats. Toute personne physique ou toute personne morale, par cela seul qu'elle est sujet de droit, y compris ceux qui sont retirés de leur fonction ou profession, s'ils l'ont exercée au moins un an, peuvent entrer dans les syndicats.

Mais faut-il l'identité de profession ou les deux réunies ? Qu'est-ce que cela veut dire tout d'abord ?

Identité de qualité.

L'identité de qualité : faut-il que tous les membres d'un syndicat soient de la même qualité sociale ? En d'autres termes, pour faire partie d'un syndicat, tous les membres doivent-ils être soit des travailleurs, soit des employeurs ? Ou bien doivent-ils être pris à la fois dans ces deux catégories sociales ? Faut-il ou non panacher les syndicats ?

Identité de profession.

L'identité de profession : Tous les membres d'un syndicat doivent-ils être de la même profession ?

La question ne peut pas se discuter. On a toujours admis dans toutes les sphères administratives et judiciaires, qu'on n'exigeait pas pour faire partie d'un syndicat l'identité de qualité, c'est-à-dire qu'on avait le choix de faire des syndicats de patrons qui ne comprendraient que des patrons, ou des syndicats de travailleurs qui ne comprendraient que des travailleurs; ou enfin, des syndicats qui comprendraient à la fois des patrons et des ouvriers. Quel est l'intérêt de la question ? En réalité, la démarcation dans certaines professions n'est pas toujours

Source : BIU Cujas

Utilités des syndicats mixtes.

facile entre le travailleur et l'employeur, par conséquent on simplifie le problème. Plutôt que de faire deux syndicats artificiellement séparés, on en fait un seul. On peut signaler à cet égard la profession des tâcherons. C'est surtout dans l'agriculture qu'il y a des syndicats mixtes. Pourquoi ? Parce que le travail a conservé encore dans l'agriculture le caractère, qu'il y avait autrefois, dans tous les compagnonnages et toutes les corporations, caractère un peu familial, et je dirai même dans un sens, domestique. Cela veut dire que l'on vit en commun, que l'on vit à la table du maître. Il y a une communauté d'existence qui crée une sorte de communauté d'intérêts telle qu'on ne concevrait pas des syndicats où ils seraient dissociés. Eh bien, partout où existe cette communauté d'existence, et ce rapprochement des idées et des intérêts, la formule syndicale mixte est la plus pratique. C'est certain, et en fait, dans l'agriculture, les statistiques ne font même pas de distinction entre les syndicats mixtes et les autres, parce qu'ils sont généralement mixtes.

But des syndicats chrétiens.

Mais est-ce une bonne formule en dehors de l'agriculture ? Cette formule est venue des syndicats chrétiens, vous comprendrez l'état d'esprit : plutôt que de faire deux groupements qui se combattent, le syndicat patronal et le syndicat des travailleurs, ne vaut-il pas mieux fusionner leur activité, de façon, en établissant des liens entre eux, à éviter des cas de guerre sociale pouvant résulter de syndicats séparés ? Mais, comprenez bien le but de cette formule du syndicat chrétien, puisque ce sont des organes d'amélioration, c'est de la faire faire en commun par les deux milieux intéressés.

Décadence actuelle des syndicats mixtes.

En fait, vous allez voir dans un instant par des chiffres, que cette formule n'a pas réussi dans la pratique et qu'il y a, à l'heure actuelle, d'après les statistiques, une décadence très visible des syndicats mixtes. Au fond, on la comprend, et voici pourquoi. Que demande-t-on aux syndicats ? Qu'attend-on d'eux ? C'est de faire savoir ce que désire la profession. Or, il n'est pas douteux, malgré tous les légitimes désirs qu'on peut avoir, que l'intérêt du travailleur ne va pas être celui de l'employeur; je ne dirai pas que ce sont des intérêts hostiles, mais ils sont très différents l'un de l'autre. Et alors, l'intérêt de tous, des pouvoirs publics eux-mêmes, pour être informés - vous verrez que dans l'application des lois modernes on associe de plus en plus les syndicats à leur exécution - l'intérêt de tous est donc d'avoir des gens représentant soit les ouvriers, soit les patrons. Or, les représentants des syndicats

Raison.

Source : BIU Cujas

mixtes ne représentent peut-être ni les uns ni les autres. Cela n'empêche pas d'ailleurs la liaison de se faire et les délégués des syndicats patronaux ai si que les délégués des syndicats de travailleurs d se réunir, de discuter entre eux et de réaliser alo ce but d'entr'aide qui est si désirable. Mais peut-être, faut-il à la base des syndicats nettement tra chés, parce que ce que l'on veut, c'est d'être info mé des intérêts de chacun.

Je veux maintenant, ainsi que je vous l'ai promis, vous donner quelques chiffres sur le nombre de syndicats de chaque catégorie : syndicats patronaux syndicats de travailleurs, et syndicats mixtes.

Statistiques. En France, les statistiques sur les syndicats comprenant généralement quatre catégories. Il y en d'abord une première qui est celle des syndicats de l'industrie et du commerce, on ne donne habituellement pas la distinction. Elle est subdivisée en troi syndicats purement patronaux, syndicats purement ouvriers, et syndicats mixtes. Puis la quatrième colonne : syndicats agricoles, pour lesquels les statistiques ne distinguent pas s'ils sont mixtes ou non, mais pratiquement ils sont mixtes. Je vais vous donner les chiffres des syndicats des trois groupes, patronaux, ouvriers et mixtes de l'industrie et du commerce, puis les chiffres des syndicats agricoles, et pour ne pas abuser, je prendrai quatre années assez espacées les unes des autres pour que vous ayez tout de même, quand vous regarderez ces chiffres, une impression visuelle de l'évolution de ces divers syndicats pour le nombre des syndicats. Je prendrai les années 1884, 1890, 1900, et 1926. Pourquoi 1926 ? Ce n'est pas la date la plus proche, mais c'est parce que l'annuaire statistique de France dans le dernier volume a paru en 1932, ne donne encore que l'année 1926.

Nombre de syndicats. En 1884, c'est-à-dire au moment de la mise en vigueur de la loi, vous savez qu'il y avait un certain nombre de syndicats. Il y avait :

	Syndicats patronaux	: 101	
	" de travailleurs	: 68	
Chiffre primitif (1884).	1884) " mixtes	: 0	(tout au moins recensé)
	" agricoles	: 5	

Ce chiffre n'est pas considérable. Pour l'ensemble du pays, il devait y en avoir davantage en fait, mais ceux-là ce sont les syndicats réguliers, dès le lendemain de la mise en vigueur de la loi, en 1884.

Progression en 1890. En 1890, vous allez voir la progression, elle est de plus de dix fois le chiffre primitif. Je vais

Source : BIU Cujas

arrondir les chiffres.

Année 1890. - Syndicats patronaux : 1.004
" de travailleurs : 1.000
" mixtes : 100
" agricoles : 648

Vous voyez que la progression est énorme; les agricoles sont passés de 5 à 650.

En 1900. Année 1900. - Syndicats patronaux : 2.157 (150 % en plus).
" ouvriers : 2.685 (au lieu de 1.000 en 1890, la progression est donc un peu plus grande).

Les syndicats mixtes sont en progression. Ils passent de 100 à 170.

Les syndicats agricoles passent de 650 à 2.069. Par conséquent, nous assistons à un mouvement croissant sans cesse.

Année 1926. Année 1926, la dernière sur laquelle on ait des chiffres dans l'annuaire des statistiques :

Syndicats patronaux : 6.621
" ouvriers : 6.344 (au lieu de 2.700)
" mixtes : 156

Pour ceux-là, c'est le commencement de la décadence. Il y en a 170 en 1900; vingt-six ans après il n'y en a plus que 166.

Syndicats agricoles : 11.623 syndicats mixtes.

Ainsi nous arrivons à un total de 25.000 syndicats en 1926. C'est bien entendu dans le département de la Seine qu'il y en a le plus; à lui seul il groupe 1.250 syndicats.

En passant, je vous indique que les femmes font aussi partie des syndicats, et on compte :

En 1926 : Syndicats patronaux : 14.310 femmes
" ouvriers : 148.150 "
" mixtes : 13.307 "

Je vais maintenant vous donner sous les mêmes rubriques le nombre des syndiqués. Le nombre de syndicats parfois n'est pas suffisamment éloquent, parce qu'il y en a qui groupent des centaines de membres, et d'autres des milliers. Ce qui est le plus important, c'est le nombre des syndiqués. Par conséquent, mêmes catégories que tout à l'heure. Je n'ai pas les chiffres de 1884, je prendrai les années de 1890, 1900, 1920 et 1926.

Nombre des syndiqués.

1890

1890

Syndiqués patronaux : 93.411

Source : BIU Cujas

Syndiqués ouvriers : 140.000
" mixtes : 14.096

1900 1900

Syndiqués patronaux : 158.000
" ouvriers : 492.000
" mixtes : 28.500

On ne peut pas contester la progression du mouvement syndical. Les syndiqués mixtes progressent jusqu'en 1920 : 14.096 membres en 1890 - 28.000 en 1900

1920 1920

Syndiqués patronaux : 379.000
" ouvriers :1.580.000
" mixtes : 31.000

1926 1926

Syndiqués patronaux : 524.000
" ouvriers :1.188.000
" mixtes : 27.000

Par conséquent, les syndiqués ouvriers sont moins nombreux qu'en 1920. Ils étaient 1.580.000, il ne sont plus que 1.188.000. Quant aux syndiqués mixtes, les membres sont passés à 27.000. Vous voyez la même diminution. J'ai encore à vous donner les syndiqués de l'agriculture.

1890 Syndiqués agricoles : 235.000
1900 " " : 513.000
1920 " " : 1.083.000
1926 " " : 1.583.000

Agriculture

Ce sont les syndicats qui se développent le plus régulièrement. Au total, cela fait un nombre approximatif de 3.315.000 syndiqués en 1926.

Eh bien, ce tableau vous montre la grande influence prise par les syndicats, et d'autre part, le peu de place prise par les syndicats mixtes, à part l'agriculture où ils sont très nombreux. Dans l'industrie et le commerce nous avions en 1926 très peu de syndicats mixtes : 166, et comme membres de ces syndicats nous n'en avions que 27.000; ce sont des chiffres extrêmement faibles, et on peut dire que cette formule n'a pas réussi.

Appréciation.

Problème de l'identité de la profession.

Maintenant je passe au problème de l'identité de la profession, beaucoup plus important pratiquement que celui des syndicats mixtes qui n'ont eu qu'un succès très relatif. Faut-il que les membres d'un syndicat soient de la même profession ? Ou bien suffit-il qu'on soit un patron ou un travailleur, mais un patron ou un travailleur de n'importe quelle sorte de travail ? C'est une question plus importante et beaucoup plus grave même. Est-ce qu'on va permettre à des gens de n'importe quel métier de se syndiquer ? Par exemple va-t-on permettre à tous les travailleurs d'une ville de former un syndicat, quel que soit leur travail ?

Source : BIU Cujas

Nécessité d'exercer la même profession pour faire partie du même syndicat ou des métiers similaires ou des professions connexes. Raison.

A cet égard, la loi est formelle. Elle le disait déjà en 1884, elle dit actuellement (art. 2 Livre III du Code du Travail : "Les syndicats de personnes exerçant la même profession..." Par conséquent, en principe, il faut l'identité de profession... ne peuvent faire partie d'un seul et même syndicat que des patrons ou des travailleurs ayant la même profession... Par exemple, des ouvriers maroquiniers et des patrons maroquiniers; mais des ouvriers maroquiniers et des ouvriers de nouveauté ne pourront pas faire un syndicat entre eux, parce - qu'il faut l'identité de profession. C'est une formule indispensable; et pourquoi cela ? Parce que, ce qu'on a voulu, ce sont des organismes qui puissent vous dire : voilà ce dont nous avons besoin. Or, si les syndicats ne correspondaient pas à des professions bien démarquées, il en résulterait que l'appui qu'ils donneraient, ne pourrait être qu'un appui politique, et ce n'est pas du tout ce qu'on en attend, mais un appui économique.

La loi n'a pas voulu entendre l'identité de profession d'une manière trop rigide, et elle a complété sa formule par deux petits correctifs, qui sont tout à fait heureux, et qui ne sont pas de nature à entraîner des inconvénients. On corrige cette formule d'identité par les deux formules "... ou des métiers similaires ou bien des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés..." Tout cela est dans l'art. 2 de notre Livre III. Qu'est-ce que cela veut dire "produits similaires"? Comme le nom l'indique, ce sont des produits qui, n'étant pas les mêmes, ne sont pas faites par des personnes de la même profession, mais qui sont extrêmement proches les uns des autres. Il y en a un exemple très simple dans l'ordre alimentaire : les boulangers et les pâtissiers, d'abord parce que même à Paris parfois et surtout dans les campagnes les boulangers-pâtissiers ne sont pas toujours séparés; c'est une spécialisation alimentaire d'un certain luxe, mais dans les centres qui ne sont pas assez importants pour avoir à la fois des boulangers et des pâtissiers, c'est le même qui fait tout. On a considéré que "syndicat de métiers similaires" ce serait le cas des boulangers-pâtissiers. En voici un autre exemple : bouchers et charcutiers.

Les métiers similaires.

Qu'est-ce au juste que des métiers similaires ? C'est une question de fait; la loi ne pouvait tout de même pas l'indiquer, et alors devant la variété des hypothèses, si un syndicat se forme, de deux ou trois métiers, qui se prétendent similaires, et que l'administration dise : "Vous ne l'êtes pas...", on demandera aux tribunaux de dissoudre le syndicat. On leur refusera la personnalité morale, on plaidera, et ce

Source : BIU Cujas

seront les tribunaux qui décideront finalement. Nous ne pouvons ici que donner une formule juridique.

Les professions connexes.

Mais la loi est encore plus large, elle se contente de métiers qui ne sont ni identiques ni similaires, et simplement connexes. Qu'est-ce que des professions connexes ? Ce sont celles qui ne sont pas les mêmes, mais qui se touchent de près, qui se font suite les unes aux autres pour arriver à un produit fini, d'où la formule que je vous ai citée, il ne suffit pas de professions connexes, il faut des "professions connexes qui concourent à l'établissement d'un produit déterminé..." Alors tous les corps intervenant dans ce travail, peuvent se syndiquer. Il y a un exemple simple : le syndicat du bâtiment. Il pourra grouper tous les corps multiples qui concourent au travail du bâtiment, depuis le maçon, le charpentier, le peintre, etc... On comprend très bien un syndicat parce qu'il y a un intérêt spécial à grouper tous ceux qui contribuent à faire le bâtiment. Il y a un intérêt homogène qui a besoin d'être défendu devant les pouvoirs publics et vis-à-vis aussi des employeurs. Mais ne croyez pas que tous les serruriers et charpentiers pourront faire des syndicats entre eux, il n'y a que ceux sui font partie du syndicat du bâtiment.

Le syndicat du bâtiment.

Naturellement, là encore il y aura des questions de fait multiples, les uns voudront étendre, les autres diminuer. L'administration d'abord, et les tribunaux judiciaires ou administratifs statueront. Par exemple le corps de tous ceux qui travaillent aux constructions maritimes où d'innombrables corporations interviennent, le syndicat de défense d'un chantier de constructions navales, parce que ceux-là ont des intérêts communs à défendre.

Jusqu'ici je n'ai envisagé que l'hypothèse des individus qui peuvent former un syndicat. Nous savons donc qu'on peut former des syndicats patronaux, des syndicats ouvriers, des syndicats mixtes, et d'autre part qu'il faut être de la même profession, sous réserve des deux correctifs que nous venons d'examiner.

Problème de l'union des syndicats.

Les syndicats qui existent peuvent-ils se grouper entre eux à leur tour ? Ce problème est non moins considérable, parce qu'il se dédouble même. Faudra-t-il d'une manière a priori permettre ou refuser aux syndicats de se grouper entre eux ? Si l'on admet qu'ils le fassent, devra-t-on aller plus loin ? Devra-t-on permettre à n'importe quels syndicats de se grouper, ou limiter ces groupements à des syndicats de travailleurs similaires, tout au moins de professions identiques ou connexes ? Ce problème pose l'union en droit. Vous rencontrerez un nom semblable dans le droit commercial dans un autre sens. L'union, ici, est l'union

Source : BIU Cujas

des syndicats; en matière de faillite vous verrez l'union des créanciers, mais cela n'a aucun rapport.

éfinition de
a fédération.

L'union de syndicats est une fédération; il faut prendre ce mot dans son sens strict, fédération de syndicats, mais qu'est-ce qu'une fédération ? La fédération est un groupement, à l'intérieur duquel chaque membre conserve son autonomie, son indépendance, mais on se groupe pour certains intérêts communs. Cela n'empêche pas qu'au-dessous de la Fédération restent les membres isolés, autonomes et homogènes. Je ne saurais mieux faire que de comparer cela avec la fédération classique du droit des gens, la forme de l'Etat fédéral des Etats-Unis par exemple, où chaque parti, chaque région conserve une très grande part d'indépendance, sauf sur un certain nombre de problèmes.

C'est un point important à retenir dès à présent que dans la fédération les syndicats conservent leur pleine indépendance; seulement ils se réunissent en vue d'un certain résultat. Il y a au-dessus d'eux un groupement qui s'appellera l'union des syndicats, mais les membres de ce groupement ne perdent pas leur personnalité, pas plus que les membres d'une société ne disparaissent. Lorsqu'on a voté la loi sur les syndicats de 1884, il y avait déjà des unions de syndicats. Fallait-il autoriser l'union des syndicats ? Ce fut une question discutée au Parlement. Le projet de loi était muet sur les unions de syndicats en 1884, et c'est la Commission de la Chambre qui ajouta une disposition à leur profit pour les rendre légaux, mais le Sénat s'y montra particulièrement hostile.

vantages
e l'union
es syndicats.

Quels sont les avantages qu'on reconnaissait à cette formule, et quelles objections lui faisait-on ? Comme avantages on disait tout d'abord : Vous ne pouvez pas refuser aux syndicats de professions identiques ou similaires de faire des unions. Quelque opinion que vous ayez, vous ne pouvez pas l'étendre à cette hypothèse. En effet, prenez vingt-cinq syndicats de bouchers groupant chacun mille membres, cela fait vingt-cinq mille; s'il leur plaît de faire un seul syndicat de 25.000 membres, ils en ont le droit, ne les empêchez donc pas de faire vingt-cinq syndicats de 1.000 membres et ensuite de faire une fédération entre eux.

Mais on voulait aller beaucoup plus loin en poursuivant l'union des syndicats. On voulait pouvoir grouper entre eux des syndicats de toutes les professions, et l'avantage qu'on faisait valoir était celui-ci : Il y a des intérêts communs à tout un groupe de syndicats, à toute une ville, à toute une région, à tout un pays, etc. On citait notamment les exemples suivants : la question du repos, la durée du travail, le repos hebdomadaire, la question des caisses de

Source : BIU Cujas

retraites qui ne peuvent vraiment bien fonctionner que si elles fonctionnent en grand, les problèmes d'hygiène du travail, les questions de juridiction pour les travailleurs, la question de la négociation pour le gouvernement français de traités de commerce où il est tout de même utile pour lui qu'il y ait non seulement les syndicats qui lui diront ce qui intéresse leur groupe, mais un ensemble de groupements qui, en somme, serait un petit parlement du travail et qui serait un organe d'information précieux pour les pouvoirs publics. On ajoutait encore les problèmes fiscaux, bref une quantité d'intérêts communs, cela n'est pas douteux. On faisait remarquer, et les patrons étaient très favorables à cette formule de l'union des syndicats, dont ils allaient tirer une très grande force, que ces unions pourraient représenter collectivement, soit toute la profession du pays, par exemple tous les viticulteurs du pays, ou tous les commerçants d'une certaine province, et qu'elles pourraient même représenter l'intérêt collectif de tout le commerce du pays ou de toute l'industrie du pays.

Objections.

On fit pourtant pas mal d'objections; on dit au Sénat notamment, que ce serait le cadre futur de l'armée de la révolution avec les deux éléments, qui sont évidemment les deux nerfs moteurs de la révolution et de tout mouvement, peut-on dire, l'argent, car plus on est nombreux plus on a de chances d'avoir de l'argent, et plus on est nombreux plus on a de chances d'être forts. Par conséquent, disait-on, vous aurez là le cadre de la nouvelle révolution. On craignait de voir la classe ouvrière s'enrôler dans une immense association qui obéirait à un mot d'ordre et ne serait pas seulement un organe économique, mais aussi un organe politique. L'union trouva pourtant pour la défendre devant le Parlement en 1884; au moment du vote de la loi, le ministre de l'intérieur, Waldeck-Rousseau. Il défendit avec beaucoup d'adresse et de très bonnes raisons la légitimité des unions; il les déclara très utiles. Par anticipation, je vous ai déjà donné certaines des raisons qu'on peut invoquer en leur faveur. Il ajoutait quelques circonstances de fait qui ne manquent pas de valeur. Actuellement, disait-il, il y a des unions que vous le vouliez ou non, il y en aura toujours. Plus vous aurez de syndicats en France, plus vous aurez d'unions illicites. Alors, qu'y aura-t-il dans ces unions ? Ce ne seront pas les calmes, les modérés, ce seront les gens hardis, les gens combatifs; par conséquent, les éléments agités et dangereux. Si, au contraire, vous donnez aux unions un statut légal, tout le monde en fera partie, les plus pacifiques, même les plus timorés, et alors elles seront

Légitimité des unions, défendue par Waldeck-Rousseau.

Utilité de donner un statut légal aux

Source : BIU Cujas

unions occultes.

entre les mains des éléments modérés de la nation. Le nombre et l'argent seront précisément des forces. Actuellement, disait-il, et dans l'avenir, ces unions n'auront pas de statuts, ni de fortune; elles seront pauvres, personne ne s'intéressera à leur développement. Puisqu'elles n'ont pas de statuts ni de fortune leur seule raison d'être c'est de combattre. Et Waldeck-Rousseau ajoutait : En donnant un statut à l'union, nous briserons cette formation de combat. Il disait encore : Si les unions se détournent de leur but, qui est d'être simplement des fédérations de syndicats, si elles veulent se transporter sur le domaine purement politique, eh bien, elles tomberont sous le coup de la loi pénale et on ne manquera pas d'armes contre elles.

Les faits ici, ont un peu démenti les prévisions de Waldeck-Rousseau sur ce dernier point, mais sur les points précédents il avait raison, quand il disait que, forcer les gens à mener une existence illégale et occulte, c'est abandonner les bons éléments du syndicat aux éléments turbulentq. Bref, il l'emporta, et la loi de 1884 a admis les unions de syndicats. Le texte qui les concerne est actuellement dans le Livre III du Code du Travail, où lui sont consacrés les art. 24 à 26. Il y a là une formule qui, pendant longtemps, était insuffisante. Loi de 1884 : "... Pourront librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles..." - Remarquez que la même formule se retrouve dans l'art. 24 - Qu'est-ce en droit que se concerter ? En quoi cela consiste-t-il en droit ? Quel est le statut juridique de ceux qui peuvent se concerter ? C'était extrêmement vague, et en fait la loi de 1884 n'avait pas été aussi loin que Waldeck-Rousseau l'eût voulu. Elle ne donnait pas aux unions de syndicats le même statut qu'aux syndicats. Elle ne les assimilait pzs, ne leur donnait pas les moyens de vivre qu'elles ont aujourd'hui. La possibilité de se concerter, cela signifiait que les unions pouvaient former des associations communes, qu'on ne les pourchasserait pas. Mais enfin, jusqu'où allait la possibilité de se concerter ? Ce n'est pas une formule juridique satisfaisante sur le terrain du droit civil. Heureusement la question ne se pose plus actuellement, art. 25. Il y a assimilation juridique de l'union aux syndicats, et quand je vous indiquerai le statut du syndicat qui est extrêmement libéral et large, ce sera aussi le statut des unions.

Formule donnée par la loi de 1884.

Statut actuel: assimilation juridique de l'union aux syndicats.

Comment la loi s'est-elle appliquée sur ce point? Je vais encore vous donner des chiffres, pour vous indiquer le développement des unions de syndicats. Je

Source : BIU Cujas

prendrai les années 1900-1920-1926.

Statistiques.

	Unions de syndicats	Syndicats unis	Syndiqués un
1900	173	3.500	chiffre manquant
1920	508	12.500	2.552.000
1926	963	16.500 les 2:3 des synd. français	2.154.300

Comme sièges, la plupart des unions sont à Par 249 dans le département de la Seine, sur 963, c'est donc à peu près le quart de toute la France.

Formes prises par ces unions.

Quelles sont les formes qu'ont prises ces unio Ces unions de syndicats se présentent sous trois fo mes : les fédérations de métiers, les bourses de tr vail, et enfin les confédérations générales.

Les fédérations de métiers.

On appelle fédération de métiers une union de tous les syndicats d'une même profession. Il y a de cas où il est indispensable que tous les syndicats d'une même profession s'unissent, parce qu'ils appo tent là une force compacte importante. Je vous cite rai comme grand exemple de fédération de métiers : la fédération des métaux ou la fédération du livre. Vous vous rendez compte de la force que peuvent avo de pareilles fédérations, et en compensation la fai blesse de ceux qui traiteront avec elles.

Les bourses de travail.

Les bourses du travail sont des fédérations de toutes les professions dans la région. Les bourses travail sont l'union de tous les syndicats, quelles que soient les professions, d'une région, d'une vil ou d'un département, alors on les appelle : bourses du travail ou fédérations locales.

Développement.

Les bourses du travail se sont assez développée Voici un ou deux chiffres : En 1926, il y avait 147 bourses du travail en France. Elles groupaient 2.37 syndicats avec 550.000 membres. Les chiffres ne bou gent pas beaucoup. En 1920 il y avait 142 bourses.

Utilité.

quoi servent les bourses du travail ? Elles font so vent parler d'elles dans les moments de tension dan les rapports des travailleurs et des employeurs. Ce ne sont pas seulement des organes économiques. Dans les périodes normales de calme, les bourses de tra vail rendent de grands services, ce sont des organe de placement qui sont extrêmement utiles. Elles ont des services pour l'hygiène des travailleurs qui so communs à toute une ville, qu'elles centralisent et qui sont très utiles.

Les Confédérations.

Enfin, il y a les Confédérations. On appelle Confédération, la réunion de tout ce qui précède, c'est-à-dire la réunion des fédérations de métiers, la réunion des bourses de travail, et la réunion de syndicats isolés.

Source : BIU Cujas

La C.G.T.

Pendant longtemps, il n'y a eu en France qu'une seule confédération , celle du travail, appelée des trois initiales : C.G.T. La C.G.T. a été créée en 1895 comme organe de lutte sociale avec, comme programme, la lutte des classes. C'est un organe qui a tout de suite pris un caractère politique antimilitariste et antipatriotique. Elle groupait : 300.000 adhérents, et ici, en somme, on peut dire qu'on a récolté en 1914 le prix de la confiance qu'on avait mise dans les unions de syndicats. En effet, le gouvernement au moment de la déclaration de guerre a eu en face de lui un groupement formidable qui, vraiment, pouvait être dangereux sur le terrain politique, groupement qui tenait en main l'ensemble de la classe ouvrière. Or, ce groupement a assuré immédiatement au Gouvernement toute sa participation active dans la défense nationale. C'est donc une chose pour laquelle il faut lui avoir historiquement de la gratitude. Malheureusement, cela n'a pas duré, et cette union sacrée a cessé avec la fin de la guerre. Ainsi, en 1918, on comptait près de deux millions de cotisants à la C.G.T. C'est alors que se produisirent les évènements de 1920, période agitée par de nombreuses grèves où deux tendances se manifestèrent à la C.G.T. de Paris: la tendance réformiste, c'est-à-dire modérée, et la tendance extrémiste; entre ces deux tendances on ne s'entendit pas, il y eut, comme je viens de vous le dire, plusieurs grèves à la suite desquelles un jugement du Tribunal de la Seine du 5 juin 1921 déclara la C.G.T. dissoute. Mais ce jugement n'a jamais été exécuté, c'est un geste purement platonique, et une scission s'est alors produite en 1920 entre les éléments modérés et extrémistes, desorte que nous avons, depuis cette époque, deux C.G.T. : la C.G.T. tout court, et la C.G.T.U., c'est-à-dire unitaire, en plus. Il faut encore signaler une troisième confédération générale du travail : la confédération générale du travail chrétienne qui groupe les syndicats d'orientation catholique. Il n'y a pas pour le moment une super-confédération, qui groupe ces trois organes : C.G.T., C.G.T.U, et la Confédération Générale des travailleurs chrétiens.

La C.G.T.U.

La confédération générale des travailleurs chrétiens

J'aborde maintenant la question du caractère privé ou public des unions syndicales.

Que les particuliers puissent faire partie des unions syndicales, nous venons de le montrer; mais ceux qui, de loin ou de près, touchent à la chose publique, peuvent-ils entrer dans les syndicats? Quelles sont d'ailleurs ces personnes ? Il y a d'abord

Source : BIU Cujas

Les fonctionnaires et les ouvriers de l'Etat peuvent-ils se syndiquer ?

les fonctionnaires. Nous verrons s'il faut faire des distinctions parmi les fonctionnaires, mais on a dû vous le dire l'année dernière, tout travailleur de l'Etat n'est pas nécessairement un fonctionnaire. Il y a, en effet, ce qu'on appelle les ouvriers et employés de l'Etat et des manufactures qui ont un statut spécial, les ouvriers des arsenaux, des postes, télégraphes et téléphones. Ce ne sont pas des fonctionnaires, mais ce ne sont pas non plus des individus comme les autres, parce qu'ils travaillent pour les services publics. La loi de 1884 est restée muette sur eux, et, si à cette époque on avait posé la question, je pense qu'on aurait formellement décidé de ne pas leur accorder le droit syndical. Si l'on prend la loi de 1884, il n'est pas douteux qu'ils ont des intérêts économiques comme les autres - vous savez qu'il suffit d'un intérêt économique soit agricole, soit industriel ou commercial - il n'est pas douteux, je le répète, que les ouvriers de l'Etat peuvent avoir des intérêts économiques à défendre comme les autres. Il faut être juste, ils peuvent avoir tort ou raison, ils peuvent se défendre contre certains abus, mais peuvent-ils le faire sous la forme syndicale ou faut-il qu'ils le fassent sous une forme spéciale ? C'est là un très gros problème, dont je vais vous retracer rapidement l'histoire et elle n'est pas encore terminée.

Historique du problème.

Première période : interdiction absolue des syndicats de fonctionnaires.

Dans une première période, nous sommes en présence de ce que j'appellerai l'interdiction absolue des syndicats de fonctionnaires, (je dis fonctionnaires, ouvriers des lignes, etc.). Dans les cercles administratifs on ne mettait pas un seul instant en doute que, seuls, les particuliers pouvaient faire des syndicats. On en aura d'ailleurs une preuve bientôt, je vous ai cité la loi de 1892 sur l'exercice de la profession de médecin. Les médecins ont obtenu de pouvoir se syndiquer, ce que la jurisprudence leur refusait dans la loi de 1884. Or, que dit la loi de 1892 ? Elle accorde le droit de se syndiquer, sauf aux médecins de l'Etat et des communes. Et à ce moment, le président du Conseil, M. Emile Loubet, (Sirey, Lois de 1893, p.495-496) refusa formellement le droit de se syndiquer à tous les médecins fonctionnaires; les médecins de l'administration sont très nombreux. Donc la loi de 1892 leur a formellement refusé le droit de se syndiquer. Mais, presque au lendemain de cette loi, il y eut comme une tendance à former des syndicats dans le pays.

Seconde période : formation d'un syndicat

Ainsi, je suis arrivé à une seconde période. Cela commença par ce groupe de travailleurs qui est dans une situation assez singulière : les cheminots.

Source : BIU Cujas

des cheminots commissionnés en 1894.

Il se forma aux environs de 1894 un syndicat de cheminots commissionnés. Le commissionnement dans les chemins de fer est une sorte de statut; il s'agissait pratiquement là d'ouvriers. A cette époque, le ministre des Travaux publics, M. Jonnart, leur refusa le droit de se syndiquer. Il y eut interpellation à la Chambre le 22 mai 1894, et le cabinet qui était présidé par M. Casimir Périer, fut renversé. On déclara qu'ils n'étaient pas des fonctionnaires, mais qu'ils avaient le droit de se syndiquer. Voici l'ordre du jour voté : "... Considérant que la loi de 1884 s'applique aux ouvriers et employés des exploitations de l'Etat, aussi bien qu'à ceux des entreprises privées, invite le gouvernement à la respecter et à en faciliter l'exécution."

Renversement du ministère qui refusait aux cheminots le droit de se syndiquer.

Ainsi le ministre fut renversé pour avoir refusé le droit de s'associer aux employés des chemins de fer. La Chambre leur donnait le droit. Deux thèses s'affrontaient. La Chambre disait : Je vous donne l'ordre de faire respecter la loi de 1884, et c'est le droit de se syndiquer.

Quelle est la valeur de ce vote de la Chambre ? Il eut une valeur de fait très grande; il est certain que le successeur de M. Jonnart s'est montré moins sévère parce qu'il avait envie de garder quelque temps son portefeuille. Mais sa valeur juridique est nulle, car la Chambre n'a pas le droit d'interpréter des lois, un ordre du jour n'a pas le droit d'interpréter une loi. Si la Chambre estimait que les ouvriers avaient le droit de se syndiquer, (les ouvriers des chemins de fer), il fallait faire une loi interprétative. Devant un tribunal de droit commun, un vote semblable n'a aucune valeur, il ne faut pas en tenir compte. Quoiqu'il en soit, ce vote de la Chambre ne fut pas pour simplifier le problème.

Depuis lors, en présence de la tolérance du gouvernement, il se forma de nombreux syndicats : tabacs, allumettes, postes, télégraphe, téléphone.

Les fonctionnaires peuvent-ils se syndiquer ?

Jusqu'ici il n'avait été question que des ouvriers, c'est-à-dire pratiquement que des travailleurs manuels. Après avoir cédé en ce qui concerne ceux-ci, on se trouva en présence de fonctionnaires qui, eux aussi, demandaient à former des syndicats. C'est ainsi que la question se trouva posée. Est-ce que les véritables fonctionnaires - et dans les fonctionnaires il ne s'agit plus maintenant des ouvriers - peuvent former des syndicats ?

Théorie de M.Berthélemy distinction des agents

Ce fut l'origine, l'occasion d'une distinction qui eut beaucoup de succès dans les milieux politiques, distinction qui partit de la Faculté de Droit où M. Berthélemy la lançait, distinction des agents

Source : BIU Cujas

de gestion et des agents d'autorité.

de gestion et des agents d'autorité, en vertu de laquelle les premiers ne détiennent dans leurs mains aucune parcelle de la puissance publique et doivent pouvoir se syndiquer, mais pas les autres.

Cette distinction plut beaucoup aux milieux parlementaires. Un projet de loi fut déposé par . Guyot Dessaigne en 1907, qui prit pour base cette distinction qui paraissait extrêmement commode, et qui permettait de donner le droit syndical à un grand nombre de fonctionnaires. Il n'interdisait le droit syndical qu'aux délégués de l'autorité publique des cadres permanents des services publics. Tous les autres avaient le droit de se syndiquer. On donnait comme exemple de délégués, notamment les employés de ministères, ce sont des agents d'exécution de l'administration.

Critiques de MM. Duguit et Hauriou.

Cette distinction des agents de gestion et des agents d'autorité a été extrêmement critiquée, vous le savez, par la plupart des auteurs de droit administratif, notamment par les plus célèbres, Duguit et Hauriou, qui ont déclaré qu'on ne pouvait accorder le droit syndical ni aux uns ni aux autres, à aucun fonctionnaire public, même s'il ne détenait entre ses mains aucune parcelle de la puissance publique.

Que fit la critique ? Il y avait des idées lancées en pâture à l'opinion. Pratiquement, il se formait des syndicats. Il s'en formait parce qu'il y avait une tolérance, mais de temps à autre la question arrivait devant un tribunal et celui-ci était forcé de statuer en droit. C'est ainsi que la jurisprudence fut appelée à se prononcer à plusieurs reprises.

Jurisprudence.

Ainsi le Tribunal de la Seine refusa tout droit syndical aux égoutiers. (8 juillet 1903, Gaz. Trib. 1903.2.227).

Une décision de Lyon du 18 décembre 1912 refusa le droit syndical aux instituteurs. Enfin, un arrêt du Conseil d'Etat du 13 janvier 1922 (S.22.3.1.) refusa le droit syndical aux agents des contributions directes.

D'après ces décisions, seuls peuvent se syndiquer les travailleurs privés, les autres non. Seules les associations de la loi de 1901 leur sont permises. Jamais l'administration ni les tribunaux n'ont contesté la légalité de nombreuses associations.

Nous arrivons ainsi à la fin de la troisième période qui est celle de la réforme en 1920 de la loi de 1884.

Troisième période : réforme en 1920 de la loi de 1884.

En 1920, la loi de 1884 a été sérieusement amendée comme j'ai eu l'occasion de vous le dire, mais j'ajoute immédiatement qu'elle n'a pas reçu de modifications profondes, en ce qui concerne notre problème. En effet, au cours des travaux de la loi qui allait devenir celle de 1920, on en profita pour poser la question des syndicats de fonctionnaires. Or, formellement, le droit syndical a été refusé aux fonction-

Source : BIU Cujas

naires.

Textes adoptés par la Commission de la Chambre.

La Commission de la Chambre avait été d'avis d'accorder le droit syndical, sinon à tous les fonctionnaires, du moins à certains d'entre eux, et voici la formule qu'elle proposait : "... est applicable aux professions libérales et aux ouvriers et employés gestionnaires de l'Etat qui ne détiennent aucune portion de la puissance publique..." Par conséquent la commission de la Chambre était d'avis de reconnaître le droit syndical, non pas à tous les fonctionnaires, mais, je reprends la formule "... aux professions libérales et aux ouvriers de l'Etat ou des collectivités publiques qui ne détiennent aucune portion de la puissance publique..." Vous retrouvez là un peu l'idée dont je vous ai parlé, qui était partie de la théorie de M. le Doyen Berthélemy : la distinction des agents de gestion et des agents d'autorité. Ce texte souleva des critiques, et la commission de la Chambre lui substitua un nouveau texte qui avait pour but d'accorder, en principe, le droit syndical à tous les fonctionnaires, sauf des exceptions. Là où il n'y avait pas d'exception, le droit syndical était donné. Par conséquent, la formule était bien différente de celle que nous venons de voir, qui distinguait les agents de gestion des agents d'autorité. Voilà le principe : Les fonctionnaires ont le droit syndical, sauf exceptions limitatives. Quelles étaient ces exceptions limitatives ? Elles étaient quatre : le personnel de la police, le personnel militaire, la magistrature, enfin les préfets et les sous-préfets. Voilà les quatre seules exceptions que, dans ce corps si important et si complexe des fonctions publiques, on excluait du droit syndical. Tous les autres fonctionnaires avaient le droit syndical.

Méthode d'énumération limitative.

Naturellement il y eut des protestations, et on fit remarquer que la liste était beaucoup trop courte, qu'il n'était pas difficile de l'allonger, et c'est ainsi, devant les objections faites, que cette liste s'allongea de quelques unités. On fit une nouvelle charrette, en quelque sorte, de fonctionnaires auxquels on refuserait le droit syndical, mais toujours avec le procédé de limitation. On ajouta des fonctionnaires qui, évidemment, ne peuvent pas se syndiquer : les agents diplomatiques. On ajouta aussi les agents des administrations pénitentiaires. On ajouta encore les secrétaires généraux des préfectures. Mais ce n'était pas beaucoup que la police, l'armée, la magistrature, les préfets et sous-préfets, les agents diplomatiques, le personnel de l'administration pénitentiaire, et les secrétaires généraux des préfectures ! Il y en avait encore des quantités d'autres. On faisait

Source : BIU Cujas

remarquer que le personnel fiscal n'y figurait pas, ni celui des administrations centrales et tant d'autres encore. C'est ainsi que le Sénat s'opposa absolument à la méthode d'énumération limitative qui n'est pas possible parce que, véritablement, on commettra toujours des oublis, et puis il y aura toujours de nouvelles fonctions se créant sans cesse, alors faudra-t-il sans cesse modifier la loi pour la tenir à jour ? Ce qu'il faut, c'est une formule générale que la pratique puisse assouplir aux cas d'espèces, et le Sénat exigea donc un texte qui indiquerait d'une manière générale les cas où le syndicat serait admis et ceux où il serait interdit. Il proposait une formule ainsi conçue : "Le droit syndical sera accordé à tous les ouvriers et employés de l'Etat - il n'est pas question de fonctionnaires - ne détenant aucune parcelle de la puissance publique". Vous voyez la différence entre ce texte et celui de la Chambre; pas d'énumération, mais une formule : les ouvriers et employés de l'Etat ne détenant aucune parcelle de la puissance publique. - C'est, en somme, le retour au premier texte de la Chambre, mais, seconde chose très importante "Les fonctionnaires qui auront le droit de se syndiquer, n'auront jamais le droit de faire grève, parce que la grève est incompatible avec l'idée d'une fonction publique". - Certes on ne leur défend pas de se mettre en grève, on respecte la liberté individuelle, mais d'après le projet du Sénat, le fait de se mettre en grève équivaudra à une démission de la profession.

Opposition du Sénat.

Formule proposée.

Différence avec le texte de la Chambre. Avantages.

Dissociation du droit syndical et du droit de grève.

Il faut reconnaître que ce texte avait certains avantages sur lesquels j'insiste, et c'est un point que je vais encore reprendre aujourd'hui. Il dissociait quelque chose qu'il faut dissocier et que trop souvent on unit : la question du syndicat et celle de la grève. Les deux choses ne sont pas solidaires l'une de l'autre; c'est un point que je vais reprendre dans un instant. Donc l'avantage du texte du Sénat c'était de faire cette dissociation. Mais voici ses défauts : d'abord, quel est exactement le critérium de la puissance publique ? Je reprends la formule : "... ne détenant aucune parcelle de la puissance publique..."C'est extrêmement délicat. Qui va dire où commence et où finit la puissance publique ? Est-ce la magistrature ? Est-ce l'administration elle-même ? Si c'est elle, n'y aura-t-il pas un certain arbitraire ? Bref, la formule du Sénat n'était pas encore assez creusée, assez fouillée, pour donner le critérium de ceux qui peuvent se syndiquer et de ceux qui, au contraire, doivent rester en dehors du syndicat. Et puis, autre chose; la formule du Sénat n'excluait pas les unions de syndicats comprenant des fonctionnaires, ce qui est un

Défauts.

Difficulté de trouver un critérium de la"puissance publique".

Source : BIU Cujas

point extrêmement grave.

Non acceptation par la Chambre du texte du Sénat.

La Chambre ne voulut pas accepter le texte du Sénat qui était beaucoup plus restrictif que le sien. Elle tint bon pour que son propre système fût maintenu. D'autre part, la Chambre, moins raisonnable que le Sénat, ne voulait pas dissocier le syndicat de grève. Vous voyez la liaison qui est faite, la Chambre n'admettait pas (et nous étions en 1920 !) qu'on puisse donner le droit syndical et ne pas donner le droit de grève. Elle considérait à tort ou à raison que les deux choses étaient liées. En admettant cela, elle détruisait le propre projet qu'elle forgeait, car il était certain qu'on n'admettra jamais le droit de grève pour les fonctionnaires. - Le Sénat l'emporta, ce qui fut le cas, et l'affaire fut enterrée de la manière suivante. Un des articles de la loi de 1920 dispose qu'une loi spéciale fixera le statut des fonctionnaires. Voilà, par conséquent, le résultat minuscule dont le Parlement dota les fonctionnaires. Quelle en était alors la conséquence ? "Une loi spéciale (que nous attendons encore !) fixera le statut des fonctionnaires." Etait-ce le néant ou bien était-ce le statu quo ?

Conséquences.

Une loi spéciale fixera le statut des fonctionnaires.

Réponse ambiguë du ministre du travail.

Cette question que je pose a un intérêt pratique. La ministre du travail répondit dans une formule assez ambiguë : "C'est le statu quo en droit et en fait", jusqu'à nouvel ordre.

Statu quo de droit et de fait.

Qu'est-ce qu'un statu quo de droit et de fait ? Eh bien, il nous est plus facile maintenant d'interpréter cette formule du ministre, parce que le temps a passé, et que notamment les solutions de la jurisprudence l'ont un peu éclairée. Le statu quo en droit c'est la même situation qu'avant la loi de 1920. En d'autres termes, comme la jurisprudence que je vous citais tout à l'heure l'avait décidé, les syndicats de fonctionnaires, même d'ouvriers et d'employés de l'Etat sont interdits en droit. Voilà ce que signifie le statu quo en droit.

Statu quo de droit : même situation qu'avant la loi de 1920.

Statu quo de fait : tolérance à l'égard des syndicats de fonctionnaires.

Le statu quo en fait. Voilà ce que cela veut dire : les syndicats qui fonctionnent en fait n'ont pas de statut légal, il ne faut pas qu'ils en attendent un momentanément. Par conséquent, si la question se présente sur le terrain du droit civil, tant pis pour eux, c'est le statu quo juridique; mais c'est le statu quo de fait, en ce sens que nous ne les empêchons pas de fonctionner, nous les tolérons. On peut même dire que l'on fait davantage puisque le Gouvernement actuel collabore activement avec les syndicats de fonctionnaires. - Mais, lorsque la question s'est présentée sur le terrain juridique, les tribunaux décident qu'ils n'existent pas. En fait,

Source : BIU Cujas

il en existe, et le gouvernement ne s'oppose pas à leur fonctionnement comme il pourrait le faire, et il ne les dissout pas. Il ne peut aller plus loin.

Arrêt rendu par le Conseil d'Etat le 13 janvier 1922.

Précisément nous allons interpréter un arrêt très important rendu par le Conseil d'Etat le 13 janvier 1922, (Sirey, 1922.3.1.). C'est le premier arrêt rendu sur les syndicats des fonctionnaires par le Conseil d'Etat. Il s'agissait du syndicat des agents des contributions directes. Le Conseil d'Etat a décidé, en se plaçant sur le terrain du droit, que ces syndicats n'existaient pas. Ce qu'il a donc dit pour ces syndicats vaut pour tous les syndicats de fonctionnaires. Autre chose est de savoir si l'administration va les tolérer ou de savoir s'ils existent juridiquement, notamment s'ils ont la personnalité morale, s'ils peuvent ester en justice, question qui se posera selon les espèces devant la juridiction administrative ou devant les tribunaux judiciaires. Voyons les arguments que le Conseil d'Etat a donnés en faveur de sa thèse.

Thèse du Conseil d'Etat : inexistence des syndicats de fonctionnaires.

Arguments.

I°) La loi de 1884 est inapplicable aux fonctionnaires.

Le premier argument est le suivant : la loi de 1884 était certainement inapplicable aux fonctionnaires. Or, la formule "une loi spéciale fixera le statut des fonctionnaires" ne peut vouloir dire que ceci tant que cette loi ne sera pas intervenue, la loi de 1884 s'applique comme elle doit s'appliquer. Or, elle défendait même implicitement les syndicats de fonctionnaires, ceux-ci sont illégaux. Voilà le premier argument donné et qui, évidemment, est assez solide, car il n'est pas douteux, que sur le terrain du droit positif, la loi de 1884 n'avait pas pu donner le droit syndical aux fonctionnaires. Et n'oublions pas que la loi de 1884 est spéciale. Or, elle s'interprète restrictivement. On l'a vu pour les professions libérales. Il a fallu faire une loi spéciale, notamment pour les médecins en 1892, et pour les autres ce n'est qu'en 1920 qu'on a dit formellement que les professions libérales pourraient se syndiquer. Il n'est donc pas douteux que sur le terrain de la loi de 1884 les fonctionnaires n'ont pas été prévus, et pour le reste on doit rentrer dans le droit commun. Naturellement, les fonctionnaires peuvent faire des associations dans les termes de la loi de 1901.

2°) Les nécessités du service public sont incompatibles avec l'idée de syndicat.

Second argument : les fonctionnaires sont soumis à toutes les obligations qui dérivent des nécessités du service public. Ils ont par là même renoncé à tout ce qui est incompatible avec la continuité de ce service. - Voyez l'idée de la continuité du service public dont l'Etat a fait tant d'applications dans tous les domaines. Vous vous rappelez la fameuse doctrine si pratique vraiment et qui montre qu'à tant d'égards

Source : BIU Cujas

la juridiction administrative est supérieure à la juridiction civile; à propos de l'imprévision, ou lorsqu'il s'agit de réviser certains contrats de gaz ou d'électricité, le Conseil d'Etat admit la révision des contrats pour que le service public ne s'arrête pas. L'idée de continuité du service public est une des grandes assises du droit administratif. Nous retrouvons une application de la même idée. Que faut-il penser de cette notion du service public, qui serait incompatible avec l'idée du syndicat ? Il est certain, comme le Conseil d'Etat le dit lorsqu'il déclare qu'ils ont "renoncé", que les fonctionnaires ont pesé les avantages et les inconvénients respectifs de leur futur statut. Or, ce statut offre pour eux beaucoup d'avantages que n'ont pas les travailleurs ordinaires, et dont voici quelques-uns :

Avantages des statuts des fonctionnaires.

D'abord - et dans une période comme celle que nous traversons c'est un avantage qui, véritablement, a son prix - ils ne connaissent pas le chômage. Une fois qu'ils sont titulaires dans les cadres, ils sont certains du lendemain. C'est une première différence essentielle entre le travailleur quelconque et le fonctionnaire public.

Situation stable.

En second lieu, et ceci aussi est un très grand avantage, ils sont certains d'être payés. En d'autres termes, ils n'ont pas à craindre l'insolvabilité de l'employeur. Combien de travailleurs, d'employés de maisons de commerce, malgré tous les privilèges que la loi peut leur accorder, ne toucheront pas toujours tout ce qui leur est dû ! L'Etat a toujours payé jusqu'à présent ses fonctionnaires.

Traitements assurés.

En troisième lieu, il y a au profit du fonctionnaire de très nombreux avantages de carrière : une sorte d'inamovibilité de fait - même pour certains fonctionnaires de droit - qui fait que l'employeur ne peut pas, comme un patron, mettre un terme au contrat ou à la situation qui existe. Nous verrons, quand nous étudierons le contrat de travail, qu'un patron peut toujours rompre un contrat, sauf à ne pas le faire d'une manière intempestive et abusive; et, d'ailleurs, même s'il le fait d'une manière abusive, il n'en résultera pour lui que des dommages-intérêts. L'Etat, lui, ne peut pas le faire. Le fonctionnaire bénéficie de toutes sortes de garanties.

Inamovibilité de fait.

Enfin, s'il commet des fautes dans son travail, il n'est pas à la merci d'un patron ou d'un contremaître. Plus ses fautes sont graves, plus les garanties sont grandes, et il y a des juridictions disciplinaires qui offrent pratiquement de très grandes garanties.

Juridictions disciplinaires

Source : BIU Cujas

spéciales.

Naturellement, je n'épuise pas la somme des avantages. Quand le Conseil d'Etat fait remarquer que les fonctionnaires ont renoncé à ce qui serait incompatible avec la continuité de leur service, il faut tenir compte qu'ils n'ont pas fait une renonciation unilatérale; ils ont en échange beaucoup d'avantages.

Contrat d'une nature spéciale non soumis aux règles du Code du Travail.

D'autre part, pour renforcer cet argument, on peut faire remarquer qu'il ne se fait pas un contrat de travail entre le fonctionnaire, l'employé, l'ouvrier et l'Etat, en tout cas entre le fonctionnaire et l'Etat, et lorsqu'il s'agit des employés et des ouvriers de l'Etat c'est un contrat d'une nature spéciale qui n'est pas soumis aux règles du Code du Travail. Un fonctionnaire ne pourrait pas invoquer les dispositions du Code du Travail en cas de contestation; il y a le statut propre à toute profession - cela sort de l'objet de notre étude - mais nous ne sommes pas en présence d'un contrat de travail. Pouvons-nous alors admettre le syndicat, car la liaison a été souvent faite. Le syndicat est fait pour le travailleur, mais le travailleur pris dans le sens de la législation industrielle, et non pas pour le travailleur pris dans un sens beaucoup plus large.

Ici je m'arrête pour faire non pas une objection, mais une constatation à propos de l'argument du Conseil d'Etat. Il dit que le droit syndical doit être refusé aux fonctionnaires à cause de la continuité du service public. Je crois l'argument tout à fait exact, mais alors il faut en tirer les conséquences logiques, il faut aller jusqu'à refuser le droit syndical même à tous les travailleurs privés des entreprises concessionnaires de services publics. Qu'est-ce que j'entends par travailleurs privés des entreprises de services publics ? Vous savez que les services publics sont concédés à des sociétés privées. Par exemple, les transports à la surface sont exploités par une société privée; le métropolitain, de même. Les entreprises de gaz, d'électricité; sont généralement des sociétés privées; il est très rare que les villes en fassent elles-mêmes l'exploitation. Eh bien, l'idée de continuité des services publics d'eau, de gaz, d'électricité, de transports, les chemins de fer notamment, cette idée doit alors conduire à refuser le droit syndical à une quantité de plus en plus forte de travailleurs qui sont des travailleurs privés. Je fais la constatation en passant pour vous montrer que l'argument du Conseil d'Etat est un peu dangereux, car il conduit à aller bien plus loin.

Cas des travailleurs privés des entreprises de services publics.

Troisième argument du Conseil d'Etat :

Troisième argument du Conseil d'Etat. C'est ici que nous allons relever ce qui, à mon point de vue, me semble une liaison particulièrement regrettable,

Source : BIU Cujas

liaison entre le droit syndical et le droit de grève.

contre laquelle j'ai protesté à plusieurs reprises, et qui semble être pour le Conseil d'Etat l'argument topique. Le Conseil d'Etat dit : Nous ne pouvons pas accorder le droit syndical aux fonctionnaires quels qu'ils soient, parce que, s'ils avaient le droit syndical, ils auraient le droit de faire la grève. Voilà l'argument. Nous l'avons déjà trouvé dans le texte de la Chambre lors de la préparation de la loi de 1920 et nous avons vu que le Sénat avait essayé de dissocier ces deux notions. En effet, le syndicat et la grève ne sont pas du tout la même chose.

Critique. Nécessité de dissocier ces deux droits.

Le syndicat, est l'association professionnelle; la grève, est la guere industrielle, et, dans le plan que j'ai pris devant vous, j'ai à dessein opposé dans deux titres ce que j'ai appelé les modes pacifiques et les modes non pacifiques, parce qu'ils ne sont pas du tout solidaires les uns des autres. Et aujourd'hui même où l'on travaille - je n'oserai pas dire qu'on y soit parvenu, mais on y travaille, et dans une certaine mesure du moins on est déjà parvenu - à essayer par des moyens et des procédures pacifiques à éviter, tout au moins à retarder, à éloigner, à rendre plus difficile la grève. Eh bien, au fond la séparation est faite, et qu'on ne prétende pas, par exemple, que le fait de s'associer comme le font les puissances à la Société des Nations à Genève, suppose de leur part le droit de se faire la guerre, puisque par hypothèse la Société des Nations a pour devoir de l'empêcher. C'est un point d'histoire. Comment les choses ont-elles commencé ? Par la loi de 1864 qui a donné aux travailleurs le droit de coalition. Et, quand en 1884 on a donné le droit syndical, rappelez-vous ce que je vous disais, on l'a donné dans l'espoir qu'on diminuerait le nombre de grèves. Le gouvernement le disait à cette époque. Or, si on a donné le droit syndical dans l'espoir de diminuer le nombre des grèves, comment peut-on dire qu'il implique nécessairement le droit de faire grève ? Non, ce sont deux institutions socialement distinctes qui, par l'histoire et la confusion des idées chez beaucoup, ont été mêlées, confusion qui, malheureusement, se manifeste dans les milieux parlementaires et dans ce milieu de premier ordre - car on ne peut le contester - que constitue un corps comme le Conseil d'Etat.

Quoiqu'il en soit, on a donc fait cette liaison; mais je vais vous montrer qu'on peut ne pas la faire, car il y a un pays voisin du nôtre qui a le bonheur de connaître un syndicalisme extrêmement développé, plus que nous ne pourrons jamais l'avoir chez nous, et qui a aussi le bonheur de ne pas connaître la grève, parce qu'elle y est défendue : c'est l'Italie.

Exemple de l'Italie.

Source : BIU Cujas

Depuis une loi de 1925 le syndicalisme a des juridic
tions pour régler tous les conflits, mais on n'a pas
le droit de faire grève, parce que c'est une sorte
d'anarchie sociale.

Donc on peut dissocier le syndicalisme des grè
ves.

Rédaction maladroite de la loi de 1884

Pour appuyer cette liaison que le Conseil d'Eta
a faite, il a invoqué un argument de texte. Le voici
et là vous allez voir évidemment la maladresse du lé
gislateur de 1884. Comment la loi de 1884 commence-
t-elle ? Il aurait été normal de dire : les travail-
leurs poursuivant tels ou tels intérêts ont le droit
de se syndiquer, bref de mettre à l'article premier
ce qui se trouve plus loin. Or, on commence par dire
à l'article prelier une chose qui, généralement se
met à la fin des livres, c'est l'indication de ce
qu'on abroge. La loi de 1884 commence par dire :
"Sont abrogés la loi Le Chapelier et l'art. 416 du
Code pénal..." - Qu'est-ce que l'art. 416 du Code pé
nal ? C'était une des bêtes noires des grévistes, pa
ce que ce texte, que nous retrouverons plus tard à
propos des grèves, permettait de les poursuivre d'un
manière répressive lorsqu'il se produisait un excès
au cours ou à l'occasion des grèves. Alors, dans une
loi sur les syndicats, au lieu d'aller droit au but,
et de dire : le syndicalisme des gens est permis...,
on abroge l'art. 416, ce qui veut dire : nous autori
sons beaucoup plus de violences et d'excès qu'aupara-
vant.

Conséquences.

Par conséquent, c'était mettre toute la loi de
1884 et le syndicalisme sous le parrainage de ce
droit de grève. Cette liaison, le Conseil d'Etat n'a
pas manqué de la faire remarquer à l'art. 1 de la lo
de 1884 qui supposerait que les syndicats doivent po
voir faire la grève.

En réalité, comme je vous le disais, ce ne fut
qu'une maladresse de rédaction. On a voulu profiter
des travaux de la loi de 1884 pour atténuer un peu s
profit des grévistes cet art. 416 dont ils se plai-
gnaient, et qui était évidemment une arme entre les
mains de l'administration, qui pouvait pratiquement
permettre d'annihiler beaucoup de grèves. Je ne con
teste pas l'opportunité d'abroger l'art. 416, mais o
a lié maladroitement les deux questions. La loi de
1884 en a été l'occasion. Malheureusement, les chose
sont restées, pour beaucoup d'esprits, intimement
liées, à tel point qu'on lit sous la plume d'un des
plus grands jurisconsultes de droit public des temps
modernes, M. Hauriou, dans la note qu'il écrivit
(Sirey, 1922.3.2.) que la forme syndicale est par el
même une organisation de lutte qui implique une att

Opinion de M. Hauriou.

Source : BIU Cujas

tude d'hostilité envers la hiérarchie, c'est-à-dire envers ceux qui commandent. Il ne s'agit pas d'une défense pacifique des intérêts, mais de la défense par la guerre. - Et la guerre, laquelle ? La grève bien entendu. M. Hauriou fait encore la liaison de l'art.1 de la loi de 1884 avec le droit syndical. Vous voyez que c'est une idée assez ancrée, et malgré l'immense autorité qu'avec raison on attache à Hauriou, vraiment sur ce point on a un peu l'impression que son opinion dénote un accès de mauvaise humeur un peu bourgeoise contre certaines forces qui étaient données aux ouvriers pour se défendre, si nous reprenons en effet la formule : une organisation de lutte qui implique une attitude d'hostilité... - Ce n'est pas cela du tout le syndicalisme ! Il peut être tout autre chose, il l'est bien souvent, et l'est aussi dans les pays étrangers. Le syndicat n'est pas nécessairement un organe de lutte, ce n'est pas un syndicat sportif qui a pour but de préparer ses hommes à un match de foot-ball politique, le but du syndicat c'est d'obtenir par des négociations, par une action sage et prudente, des résultats, et non pas du tout par la grève. D'ailleurs, lorsque je traiterai devant vous de la grève, je vous montrerai comme elle est décevante et comme sont peu nombreuses celles qui ont donné des résultats. Celles qui ont échoué dépassent de beaucoup celles par lesquelles on a obtenu quelque chose. La formule normale du syndicat est celle de l'intervention dans ce que j'ai appelé - cela est fondamental et a déjà produit de très heureux fruits - la réglementation collective de la profession. Eh bien, la réglementation collective de la profession suppose une collaboration des syndicats de travailleurs avec les syndicats d'employeurs, ce n'est pas une lutte.

But du syndicat

Intervention dans la réglementation collective de la profession.

Enfin, quatrième argument invoqué par le Conseil d'Etat : les syndicats supposent des individus - et là je reconnais que c'est parfaitement fondé - des individus libres de discuter les rapports des employeurs et des travailleurs. Or, il est certain qu'on ne discute pas et qu'on n'a pas à discuter quand on contracte avec les administrations publiques. Il y a un moyen d'intervenir sur les administrations publiques, c'est le moyen politique puisque le Parlement légifère pour elles; mais un travailleur d'une administration publique n'a pas la prétention de discuter avec elle comme avec un particulier. Comment le ferait-il ? Tout est fixé à l'avance, et il n'y a pas à obtenir des diminutions, des rabais, des traitements de faveur. Cela peut jouer dans les rapports d'un syndiqué et d'un employeur, on ne peut pas le faire avec une administration publique.

Quatrième argument invoqué par le Conseil d'Etat .

Impossibilité pour le fonctionnaire de discuter avec l'administration publique.

Source : BIU Cujas

Il faut reconnaître que cet argument est très fort, mais il y en a encore un autre que le Conseil d'Etat n'a pas donné et qui me paraît encore plus fort. Je l'emprunterai à celui dont j'ai critiqué, à un autre point de vue, l'opinion, à M. Hauriou dans une autre note au recueil Sirey (1909.3.17). M.Hauriou a dégagé cette idée que les syndicats de fonctionnaires ne sont pas possibles en tout cas sur le terrain du droit positif et à moins d'une loi spéciale, parce que sur le terrain du droit syndical le syndicat entraîne la possibilité de l'Union des syndicats. Alors, voici les conséquences : Admettrait-on dans un Etat une union de tous les fonctionnaires à un moment donné se dressant contre l'Etat ? Et d'autre part, chose plus grave, puisqu'il n'y a pas un statut spécial pour les syndicats de fonctionnaires, admettrait-on que les syndicats de fonctionnaires fassent des unions avec les autres syndicats du pays ? De sorte qu'on pourrait se trouver en présence d'une union générale de tous les travailleurs, fonctionnaires ou non-fonctionnaires, d'une force gigantesque se dressant dans le pays et où l'Etat se détruirait lui-même. Voici d'ailleurs les propres termes de M. Hauriou : "C'est permettre la confusion des forces de la vie publique et de la vie privée, c'est-à-dire la confédération possible des fonctionnaires et des ouvriers, ce qui est un moyen de destruction de l'Etat".

Argument de M. Hauriou : danger des unions de fonctionnaires.

Il résulte donc selon Hauriou que, même si l'on veut accorder un certain droit syndical aux fonctionnaires, il faut, sur le terrain du droit positif, faire une loi spéciale. Or, sur ce terrain, si les fonctionnaires ont le droit de se syndiquer, ils ont le droit de faire des unions, d'adhérer à la Confédération Générale du Travail; ils ont donc le droit de détruire le propre Etat qu'ils sont chargés de défendre.

Conclusion : Sur le terrain du droit positif, tout en n'admettant pas les arguments du Conseil d'Etat, intégralement, les syndicats de fonctionnaires sont illégaux et, tant que le Parlement n'en disposera pas autrement, il n'y aura pour eux que la forme de l'association.

Conclusion : les syndicats de fonctionnaires sont illégaux. Déclaration ministérielle de M.Herriot en 1924.

Par conséquent, il n'y a qu'une chose à faire, c'est d'attendre la loi. Malheureusement elle ne vient pas. Dans sa première déclaration ministérielle en 1924, M. Le Président Herriot avait annoncé qu'on ferait quelque chose à brève échéance. Il reconnaissait explicitement le droit syndical sauf à rejeter - c'est là une de ces formules extrêmement vagues dans lesquelles on ne trouve rien si on veut les serrer un peu - sauf à rejeter l'action collective contre les intérêts de l'Etat.

Source : BIU Cujas

Qu'est-ce qu'un droit syndical si l'on rejette l'action collective ? C'est précisément ce qui constitue le droit syndical, et, si les fonctionnaires demandent des syndicats, c'est évidemment pour se retourner vers les employeurs, vers l'Etat.

Opinion de M. Poincaré.

Seconde manifestation sous la plume d'un homme qui n'est pas du même bord que M. Herriot et qui a dit la même chose : En 1928, M. Poincaré disait que le régime nécessaire aux syndicats de fonctionnaires devait leur être donné par une loi, qu'on allait s'y employer sans délai (les délais parlementaires ne sont pas les délais courants !). Mais il ajoutait la même chose que M. Herriot : "Sans action collective". Ce sont de ces formules qu'on se repasse, qui font partie du stock des adages parlementaires, mais il faut croire que la question n'est pas facile à résoudre, puisque nous en sommes toujours au même point.

Proposition de loi Chabrun Bertaux.

Il y a eu notamment une proposition de loi venant de MM. Chabrun et Bertaux qui a accordé le droit syndical aux fonctionnaires et qui ne fut pas prise en considération par la Chambre. Il y eut un vote en 1928 sans résultat. Les choses en sont donc toujours là, nous avons toujours la loi de 1920. Je suis convaincu que les parlementaires de cette époque ont été persuadés qu'ils avaient bien mérité de tous ceux qu'ils avaient voulu servir. En attendant, comme le disait très bien le ministre du travail de 1920, c'est le statu quo en droit et en fait.

J'ai ainsi terminé l'examen de la capacité de jouissance du droit syndical. Nous avons vu quelles sont les personnes qui peuvent faire partie d'un syndicat.

Capacité d'exercice du droit syndical.

Voyons maintenant la capacité d'exercice de ce droit. En général, en droit, il est assez fréquent que des personnes aient la capacité de jouissance d'un droit sans en avoir la capacité d'exercice; c'est le cas de tous ceux qu'on appelle les incapables. Inversement, on ne peut pas avoir la capacité d'exercice d'un droit si on n'en a pas d'abord la jouissance. Mais on peut avoir la capacité de jouissance sans avoir la capacité d'exercice. Ici, fort heureusement, les personnes ayant la capacité de jouissance du droit syndical en ont à peu près toutes la capacité d'exercice. Ainsi, je vous l'ai dit déjà et l'art.5 de notre loi le dit, les femmes mariées ont le droit de faire partie des syndicats professionnels sans l'autorisation de leur mari. On a considéré que, puisque la femme était autorisée à travailler, elle avait été autorisée à tout ce que comporte le droit de travailler, et c'est encore travailler que de se syndiquer. On a donc bien fait de dire que la femme avait le droit de

Les femmes mariées.

Source : BIU Cujas

faire partie d'un syndicat. Son mari pourrait-il au moins faire opposition ? Le texte n'en dit rien. Il semble que si la femme travaille elle garde ce droit à moins que le mari puisse lui faire retirer le droit de travailler, alors naturellement l'un emportera l'autre. Vous savez que ce droit au travail entraîne aujourd'hui bien d'autres conséquences. Vous avez déjà fait connaissance avec le libre salaire de la femme mariée; toute femme qui travaille a une capacité spéciale; du moment qu'on lui a donné le droit de travailler, elle a donc le droit de travailler, de se syndiquer; elle a depuis 1907 toute la gamme d'avantages résultant pour elle de son libre salaire et de l'administration de ses biens réservés.

Les mineurs de seize ans.

Un enfant mineur jusqu'à seize ans n'a pas la jouissance du droit syndical. L'expérience qu'ils apporteraient serait bien infime si on leur permettait de faire partie d'un syndicat. Mais à partir de seize ans, dit l'art. 5 du Code, les mineurs ont le droit de faire partie d'un syndicat - (jouissance du droit - et, d'autre part, sans autorisation de leurs parents (exercice du droit). Ainsi, vous voyez, un enfant mineur par le fait que ses parents lui permettent de travailler, a l'exercice de ce droit. C'est toujours la conséquence du droit de travailler. - Mais ici il y a une petite réserve n'existant pas pour la femme mariée. Comme il faut prévoir le cas où un enfant adhérerait à un syndicat plus ou moins subversif, ses parents pourront faire opposition à son adhésion.

Je veux vous donner lecture de l'art. 5, d'ailleurs fort court : "Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère, ou tuteur".

J'arrive maintenant à la troisième condition de validité pour faire partie des syndicats. N'oublions pas que dans le droit français le syndicat résulte d'un contrat. C'est une idée essentielle à mettre en exergue de cette troisième condition : le syndicat résulte d'un contrat auquel on ne donne pas de nom.

Le contrat de syndicat.

Nous l'appellerons, si vous voulez, le "contrat de syndicat", ce qui vaut peut-être mieux que "contrat syndical". Il faut un contrat, on n'est pas syndiqué par l'effet du hasard ou par quelque mystification, on est syndiqué parce qu'on a fait un contrat de syndicat. Ceci nous met en présence d'une très grosse question à laquelle je fais déjà aujourd'hui allusion le syndicalisme est-il facultatif ou obligatoire ?

Question du syndicalisme obligatoire.

Il est facultatif. Si on a le droit de contracter, on a aussi celui de ne pas contracter. Les ouvriers, lors de la loi de 1884, étaient partisans du

Source : BIU Cujas

syndicalisme obligatoire qui leur donnerait une force décuplée, parce qu'il y a encore pas mal de travailleurs indépendants, et alors ils sentaient qu'ils auraient plus de force parce qu'ils tiendraient plus en main tout le monde du travail.

Malheureusement - je dis "malheureusement" car j'ai le sentiment que cela aurait peut-être mieux valu - le Parlement a rejeté l'idée du syndicalisme obligatoire, et il faut reconnaître qu'il y a des avantages et des inconvénients respectifs, c'est vrai, mais je voudrais vous indiquer tout de même quelques avantages qui s'y rattachent. Il se trouve qu'à l'étranger, dans certains pays, le syndicalisme est obligatoire. Il est vrai que dans ces pays que je vais vous citer les circonstances sont un peu spéciales, aussi ce ne sont pas des exemples toujours très encourageants pour les autres pays. Le premier, c'est la Russie des Soviets... alors, évidemment, cette forme obligatoire du syndicat n'est pas un exemple que nous puissions prendre, et ce n'est pas là que nous chercherons nos arguments, mais il y a aussi l'Italie où, depuis 1925, le syndicalisme est obligatoire. Il y a l'Espagne qui, sous le régime du Directoire a admis l'idée du syndicalisme obligatoire. Quels sont les avantages de cette formule ?

Exemples de la Russie des Soviets;

De l'Italie.

Avantage du syndicalisme obligatoire.

L'avantage du syndicalisme obligatoire est que ceux qui parlent au nom d'une profession, parlent alors véritablement au nom de la majorité de ceux qui l'exercent, tandis qu'aujourd'hui on voit fréquemment des syndicats qui sont de la poussière par rapport à toute une profession, et qui, néanmoins, entendent se présenter comme étant la représentation de la profession. Eh bien, il y a peut-être un intérêt à ce que l'on soit en présence des porte-paroles les meilleurs, les plus qualifiés de tous ceux qui exercent la profession. Ce qui m'ancre dans cette idée - ce n'est pas du tout une idée révolutionnaire, croyez-le bien - c'est que de plus en plus les lois modernes exigent la collaboration très active des syndicats pour pouvoir s'appliquer. Je vais vous en donner deux ou trois exemples, parce que nous les étudierons plus tard plus en détail :

Collaboration des syndicats avec les pouvoirs publics.

La loi sur le repos hebdomadaire, modifiée en 1923, ne peut s'appliquer que sur l'intervention des syndicats; elle est obligatoire; il en résulte donc que si les trois-quarts des travailleurs d'une profession ne se syndiquent pas, ce sont les deux cinquièmes qui dirigent tout le reste. Nous verrons notamment que, pour la fermeture totale de certains maga-

Application de la loi sur le repos hebdoma-

Source : BIU Cujas

daire.

sins le dimanche, le préfet ne peut prendre l'arrêté que si la majorité des syndicats le demande. Eh bien, ceci est une formule heureuse. Je crois qu'il faut de plus en plus que les pouvoirs publics s'entendent avec les syndicats avec lesquels ils doivent collaborer pour diverses lois. Mais alors, si la loi suppose la collaboration forcée de ces organes, il semble normal que tous les travailleurs doivent en faire partie. On se trouverait ainsi amené à changer l'âme des syndicats et à en faire en quelque sorte des rouages un peu administratifs. Il y aurait un collège électoral des travailleurs, et, sur chaque question de leur spécialité, le collège électoral serait toujours prêt à être consulté, prêt à voter. Il y a des précédents. Il y a un collège électoral pour l'élection des Conseils de prud'hommes. Il y a encore deux autres précédents, et cette fois même plus nets : les Tribunaux de Commerce dont tous les membres sont élus par les commerçants, et les Chambres de Commerce qui sont des établissements publics, les Chambres de Métiers qui sont aussi des établissements publics dont les membres sont élus par un collège électoral administratif.

Mode d'élection aux Conseils de prud'hommes, aux Tribunaux de Commerce, aux Chambres de Commerce, aux Chambres de Métiers.

Je crois que la bonne formule serait donc un collège officiel (c'est celle des Italiens) élisant ses chefs. Naturellement il ne faut pas leur imposer des préfets pour les diriger, mais, les chefs étant les élus de toute la profession déterminée, ce syndicalisme aurait peut-être l'avantage de canaliser certaines bonnes volontés qui, aujourd'hui, ne peuvent pas encore s'exercer; cela donnerait au syndicalisme une force, mais cela renforcerait aussi l'ordre dans le pays.

Le syndicalisme est facultatif en France.

Quoi qu'il en soit, le syndicalisme chez nous est facultatif jusqu'à nouvel ordre, et ceci n'est pas, je vous le dirai un peu plus tard, sans conduire à certaines injustices, par exemple quand un commerçant qui ne veut pas fermer le dimanche est forcé de le faire parce que la majorité des syndicats l'a décidé. Tant que le syndicalisme n'est pas obligatoire, cette collaboration des syndicats est donc, quoi qu'il en soit, facultative, et nous rentrons dans le droit commun, c'est un contrat, il faut que les conditions ordinaires du contrat soient remplies. Par conséquent, il faut I°) la volonté de celui qui se syndique, et 2°) il faut la volonté de ceux avec lesquels il veut se syndiquer, on l'oublie trop souvent!

C'est un contrat.

Reprenons successivement ces deux conditions.

Première condition : volonté de se

Première condition : il faut la volonté de se syndiquer, ce qui veut dire : on a le droit de ne pas se syndiquer. Puisqu'il faut vouloir se syndiquer!

Source : BIU Cujas

syndiquer.

puisqu'on n'est pas forcé de le faire, cela veut dire que le consentement doit être libre. Sur ce point, nous n'avons absolument aucun texte; mais n'oublions pas que nous sommes en présence d'un contrat synallagmatique auquel nous allons appliquer les règles habituelles des contrats. Nous appliquerons plus spécialement les règles du droit commun sur la nécessité du consentement et sur les vices du consentement dont vous pensez bien que je n'ai pas à vous faire la théorie. Les trois vices du consentement sont : l'erreur, le dol, la violence. L'erreur peut exister si on suppose qu'un travailleur s'étant trompé sur l'identité de ceux qui allaient entrer avec lui dans un syndicat. Il n'y a pas que les syndicats de travailleurs, il y a aussi ceux des patrons; je suppose que cinq ou six patrons veuillent faire un syndicat entre eux. On peut admettre que l'un d'entre eux se trompe sur l'identité des autres. Nous sommes dans le droit commun : l'erreur. Il y aura un vice de consentement si on peut prouver qu'on s'est trompé sur l'identité civile de tel ou tel de ses cocontractants. Ceci jouera plutôt pour les syndicats de patrons où la personnalité du contractant joue plus que dans les autres.

Les vices du consentement.

L'erreur.

Les violences.

Quant aux violences, il y en aura si, par des voies de fait on oblige à faire partie des syndicats, à adhérer aux syndicats existant déjà.

Sanctions.

Droit commun.

Abus du droit.

Quelles seront les sanctions ? D'abord celles du droit commun pour les vices du consentement, et une autre sanction que la jurisprudence a dégagée depuis longtemps. Cette sanction, c'est le cas échéant, celle de l'abus du droit qui déclanche l'application de l'art. 1382 à l'égard des membres des syndicats qui font une pression sur la volonté libre de tel travailleur ou de tel employeur, car les deux choses sont possibles. Ainsi, il y a une affaire célèbre que nous rencontrerons, à propos de la grève, l'affaire Joost, qui a donné lieu à un arrêt de la chambre civile du 22 juin 1892, où un syndicat avait obligé un patron à renvoyer un ouvrier non syndiqué, et le patron avait accepté, surtout pour ne pas avoir la grève. La seule question à retenir ici, c'est de savoir s'il y avait des sanctions. La jurisprudence a vu là un abus du droit, car le syndicat a abusé de son droit, en forçant quelqu'un à en faire partie, alors qu'il ne le voulait pas. Or, c'était le forcer à adhérer au syndicat. Par conséquent, les membres du syndicat ont été condamnés à des dommages-intérêts envers la victime - car il ne peut s'agir que de cela, c'est le droit commun des contrats. -

Arrêt de la chambre civile du 22 juin 1892

De même un patron peut-il - c'est une question différente - exiger de ne traiter qu'avec des syndi-

Source : BIU Cujas

qués ? Il s'agissait dans l'espèce d'un patron ayant déclaré qu'il ne voulait pas faire de contrats avec des ouvriers non syndiqués. Les ouvriers non syndiqués l'ont actionné en justice. La question s'est posée sur le terrain de l'abus du droit : y avait-il un abus du droit du patron ? - Par un arrêt de 1916, (24 octobre 1916. D.16.I.248.) la Cour de cassation a dit que le patron avait, s'il le voulait, le droit de ne contracter qu'avec des syndiqués. Il est libre de dire qu'il veut que ceux avec lesquels il contracte remplissent telles ou telles conditions. Si la chose n'est pas faite dans une intention de nuire, il n'y a de sa part aucun abus de droit. Par conséquent les non-syndiqués ne peuvent pas dire : vous nous forcez à nous syndiquer. Il a le droit de dire quelles sont les conditions d'entrée dans ses établissements de même que l'Etat fixe les conditions d'âge et d'aptitudes à l'entrée des carrières.

Arrêt de 1915 de la Cour de cassation.

Enfin, le 30 mars 1929 (S.29.I.351) à propos d'un employé de la Banque Ottomane, seul employé syndiqué de cette administration qu'on a renvoyé à cause de cela, la Cour de cassation a vu un abus de son droit; c'est la théorie de l'abus du droit, il s'agit de savoir s'il y a eu véritablement une intention malveillante ou pas. Je ne veux pas vous faire toute la théorie de l'abus du droit, mais ces trois arrêts vous montrent les applications qui en sont faites à notre matière.

Arrêt de 1929.

Mais il y a la contre-partie : est-ce que tout individu qui veut entrer dans un syndicat peut obliger les autres à l'accepter parmi eux ?

Libre recrutement des syndicats.

Nul n'est obligé d'accepter un syndiqué parmi les membres du syndicat auquel il appartient. C'est une idée qui choque peut-être au premier abord, mais elle est la conséquence normale du point de départ : le syndicat résulte d'un contrat : n'est pas contractant celui qui ne veut pas contracter. Il ne se formera donc un contrat syndical qu'entre ceux qui voudront être syndiqués et seulement avec ceux avec lesquels ils voudront être syndiqués. Ainsi, j'apprends, moi, travailleur, qu'un syndicat se forme. J'arrive et je me présente moi aussi, on me met à la porte. Si l'on me met à la porte brutalement et que je doive aller me faire panser chez le pharmacien, cela devient une infraction du droit commun. Je pourrai peut-être obtenir des dommages-intérêts, mais cela ne me donnera pas davantage le droit d'être syndiqué. Il faut donc bien partir de cette idée qu'aucun texte ne l'ayant dit, nul syndiqué n'est obligé d'accepter un autre travailleur avec lui quand il se syndique. A fortiori, quand un syndicat existe déjà, n'est-il pas

Formation du contrat syndical.

Source : BIU Cujas

forcé d'accepter les adhésions nouvelles ? Le syndicat n'est pas une institution publique, ne l'oublions pas, ce n'est pas comme un collège électoral où l'on a le droit de se faire inscrire, où chaque année les listes électorales soient ouvertes, et où, si l'on ne veut pas de vous, il y a des recours judiciaires. Le syndicat est une institution purement privée, de sorte que ses membres sont libres de choisir ceux avec lesquels ils se syndiquent maintenant et ceux qu'ils accepteront plus tard.

Le syndicat est une institution privée.

Ceux qui douteraient de cette solution oublieraient cette idée essentielle que le syndicat n'est pas un rouage administratif, mais le résultat d'un pur contrat du droit privé, auquel il faut appliquer les principes généraux du droit. Si ceux qui ne sont pas acceptés sont nombreux, ils feront un syndicat entre eux; c'est d'ailleurs ainsi qu'il y a beaucoup de syndicats dans la même profession. Mais, si je suis seul, il m'est difficile de me syndiquer avec moi-même et d'autre part, je ne trouverai pas facilement la force que me donne un syndicat pour défendre mes intérêts. Quelque inconvénient qu'il en résulte pour moi, je n'ai pas le droit de faire partie d'un syndicat, il faut que j'aie un cocontractant, c'est le droit commun des contrats, de même que si j'ai une marchandise à vendre, il faut que je trouve un acheteur.

La question s'est présentée devant les tribunaux à plusieurs reprises, et ils n'ont pas hésité à donner la solution que je vous indique. Ainsi la Chambre Civile a rendu un arrêt le 25 octobre 1924 (Gaz.Pal. 24.2.747) à propos du syndicat des représentants de commerce d'Ajaccio, qui avait décidé qu'il n'accepterait pas une certaine catégorie de représentants parce qu'ils vendaient un certain produit dans des conditions qui déplaisaient aux autres. L'arrêt de la cour d'appel de Bastia décida que l'individu serait inscrit d'office au syndicat. Pourvoi en cassation. La Cour de cassation a cassé cet arrêt avec raison, car les syndicats ont le droit de se recruter librement. Une Chambre de Commerce, elle, ne peut pas se recruter librement parce que c'est un établissement public; un syndicat ne l'est pas, il se recrute comme il veut.

Arrêt de la Chambre Civile du 25 octobre 1924.

La même solution a été donnée par le Tribunal de la Seine le 7 décembre 1927 (Gaz. Pal. 1928.I.110) à propos du syndicat des banquiers. Le syndicat des banquiers avait une clause de ses statuts d'après laquelle le bureau serait libre de fixer les conditions auxquelles il accepterait de nouveaux adhérents. Naturellement, quelqu'un qui n'avait pas été accepté, un banquier mécontent (qui, d'ailleurs, n'avait pas été accepté parce qu'on lui reprochait un certain passé),

Jugement du Tribunal de la Seine du 7 décembre 1927.

Source : BIU Cujas

fit un procès pour obtenir son inscription. Or, le Tribunal de la Seine n'a pas hésité à décider que le syndicat des banquiers avait le droit de se recruter parmi ceux quil voulait. Un syndicat n'est pas un organisme du droit public. Un barreau ne peut pas décider arbitrairement qui il prendra ou ne prendra pas; ainsi, vous apprendrez en procédure que, lorsqu'un barreau refuse l'inscription d'un avocat, il y a recours devant la cour d'appel qui déclare si le refus est fondé ou non,et généralement les cours d'appel sont très libérales. Mais nous ne sommes pas avec les syndicats en présence d'un rouage de la vie publique.

Jugement du Tribunal du Hâvre du 21 octobre 1932.

J'emprunterai une dernière solution à une décision toute récente du Tribunal du Hâvre du 21 octobre 1932 (Gaz. Pal. du 14 décembre). Il s'agissait d'un médecin et de l'application de la loi de 1892. C'est précisément pour les médecins qu'il y a eu beaucoup de procès. Souvent il arrive que lorsqu'ils forment des syndicats ils veuillent en exclure tel ou tel qui ne s'est pas soumis aux usages de la profession. Est-ce abusif ou non ? Le Tribunal du Hâvre était saisi du recours d'un médecin du Hâvre qui se plaignait que le syndicat des médecins ne l'eût pas accepté en son sein. Le Tribunal a donné raison au syndicat : "Un syndicat étant libre vis-à-vis des membres de la profession, l'admission du docteur ne pouvait s'imposer par le fait de l'exercice de la profession". Il ne faut pas croire que du seul fait qu'on est médecin, on ait le droit de faire partie du syndicat des médecins ! Non, la question s'est présentée bien des fois et elle est maintenant résolue. Les syndicats se recrutent librement; mais ne sont-ils pas amenés à commettre des abus dans les interdits dont ils frappent certains groupes de travailleurs ou certaines personnes isolées ? Il n'est pas douteux que le fait d'empêcher un ouvrier ou un employé d'entrer dans un syndicat aboutit pratiquement pour lui à une espèce de mise à l'index qui lui rendra plus difficile, non seulement de défendre ses intérêts, mais surtout de trouver du travail. Il est certain que, dans une région, l'interdiction de prendre un médecin dans un syndicat jette sur lui, beaucoup plus que sur un ouvrier ou un travailleur ordinaire, une sorte de discrédit. Mais là encore existent tous les remèdes suffisants : c'est la théorie générale de l'abus du droit. Si dans la façon dont les membres d'un syndicat ont refusé d'accepter un nouveau membre, il y a abus du droit, le remède sera dans l'art. 1382. Il n'aboutira pas tout à fait à la même chose, ne l'oubliez pas, - car il permettra seulement à la victime qui peut établir qu'on a commis un abus du droit à

Abus du Droit.

Source : BIU Cujas

son détriment, d'obtenir des dommages-intérêts. Mais le syndicat pour ne pas payer ces dommages-intérêts, évitera peut-être certains refus coupables. Malgré l'abus du droit le plus caractérisé, on n'obtiendra jamais l'inscription d'office de l'intéressé au syndicat. Nous trouverons des applications de cette règle à l'égard d'ouvriers frappés d'interdit par des syndicats : ils n'ont pas eu le droit de travailler, on leur a donné des dommages-intérêts quand il y avait eu abus du droit.

Où commence, où finit l'abus du droit du syndicat ? Vous comprenez que je ne peux pas vous faire à ce propos la théorie générale de l'abus du droit qui, d'ailleurs, est assez mouvante quant à ses confins. Mais l'idée principale - et celle qui explique le mieux l'état de la jurisprudence - c'est qu'il y a abus de droit dans le cas d'intention de nuire, si l'on ne prend pas quelqu'un dans un syndicat parce qu'on veut lui nuire, l'empêcher d'exercer sa profession. Je crois que c'est dans le droit administratif qu'on trouve la meilleure formule correspondante, avec la notion du détournement de pouvoir. Eh bien, au fond, je crois que l'abus du droit ce n'est en quelque sorte que le détournement du droit. User de la faculté de rejeter hors d'un syndicat une personne quelconque pour lui nuire, c'est détourner le droit syndical pour causer le préjudice.

Toutes les fois que ce détournement de droit se produira, l'art. 1382 jouera. Pour que la victime eût le droit d'entrer dans le syndicat il faudrait, que le syndicat fût obligatoire et qu'il fût un véritable rouage administratif. Mais alors, dans ce cas, la question ne se poserait plus, parce qu'il n'y aurait pas un contrat, on adhérerait à une institution par une inscription administrative, comme l'électeur par exemple. Ce serait une transformation complète de l'institution, mais dans l'état actuel des choses, le syndicat, comme vous le savez, est purement facultatif, et c'est une institution du droit privé.

J'ai ainsi terminé la troisième condition qui se rattache au consentement. J'aborde maintenant très rapidement la quatrième condition, qu'on rencontre dans les contrats : la cause.

La cause.

Aucun texte ne parle de la cause dans le contrat syndical, mais ce contrat n'est qu'un contrat spécial qui se greffe sur les contrats en général. Or, de deux choses l'une - car là encore nous n'allons pas à propos de ce tout petit point évoquer le très délicat problème de la cause - ceux qui n'acceptent pas la théorie de la cause ne l'acceptent pas ici bien entendu. Ceux qui d'une manière générale acceptent

Source : BIU Cujas

la théorie de la cause parmi les jurisconsultes, n'auront aucune raison pour n'en pas faire l'application au contrat de syndicat. Mais il est beaucoup plus difficile d'accepter la cause que de la rejeter, parce que, même parmi ceux qui l'acceptent, chacun a un peu son propre système sur la cause. Quel est celui que je vais vous proposer ? Nous envisagerons les systèmes les plus répandus sur la cause.

Motif déterminant poussant les intéressés à faire un syndicat.

Si on considère que la cause existe dans les contrats en général, et si l'on explique la cause comme étant le motif déterminant des contrats qui pousse à contracter, de qu'il ne faut pas confondre avec l'objet, il faudra chercher le motif déterminant qui a poussé les intéressés à faire un syndicat. Quel sera l'intérêt pratique ? Le voici : il faut bien pouvoir annuler un syndicat qui a une cause illicite. Quand le syndicat aura-t-il une cause illicite ? Il l'aura, non pas lorsque son objet sera illicite, car dans ce cas le syndicat sera nul faute d'objet licite. Mais un syndicat peut parfaitement avoir un objet licite, un intérêt professionnel que nous avons rencontré, et avoir une cause illicite lorsque le motif déterminant

Cause illicite.

n'a pas été de défendre les intérêts professionnels, mais en réalité de préparer, sous le couvert de ces intérêts professionnels, une transformation sociale, de troubler l'ordre social, d'amener une révolution, etc... Ici, c'est la cause et non pas l'objet qui sera illicite.

Dans ces conditions, le syndicat ayant une cause illicite ne pourra pas être valable puisqu'il lui manquera une des quatre conditions essentielles à la validité d'un contrat.

Absence de cause.

Quant à l'absence de cause, on ne la conçoit vraiment guère. On n'en trouve pas beaucoup d'application dans les contrats en général, il faut chercher des cas très spéciaux.

Il ne serait pas impossible de trouver un syndicat reposant sur une fausse cause, par exemple un con-

Fausse cause.

trat qui serait en apparence un contrat de syndicat, alors qu'il serait en réalité un contrat de société ou un contrat d'association. Ici, il y aurait une fausse cause, nous aurions la sanction automatique de la cause, le contrat ne serait pas valable.

Conditions de forme.

J'ai ainsi terminé l'examen des conditions de fond du contrat de syndicat, et je passe à ses conditions de forme.

§ 2 - Conditions de forme des syndicats.

Le contrat de syndicat a ceci de particulier qu'il partage d'ailleurs avec quelques autres types

Source : BIU Cujas

Le contrat syndical est créateur d'une institution permanente.

d'institutions : c'est un contrat qui donne naissance à une institution. Ce n'est pas un contrat de vente : j'ai vendu un objet, c'est fini, j'ai de l'argent à la place, et il y a un acheteur qui a un objet à la place de son argent; ce n'est pas non plus comme un contrat de louage. Non, il y a un certain nombre de contrats qui sont créateurs d'institutions permanentes. Le contrat de société est le prototype d'un contrat constitutif ou créateur d'une institution ainsi que le contrat d'association et celui de syndicat.

Nécessité de rédiger des statuts.

Ainsi, notre contrat de syndicat crée une institution, il a sa charte; cette charte sera ce qu'on appelle ses statuts. Il faut donc qu'il ait des statuts. Vous allez voir pourquoi il doit en avoir. Première condition de forme, par conséquent, le syndicat doit avoir des statuts et il faudra que ceux qui créent le syndicat les rédigent. Voilà le premier point.

Le syndicat doit avoir des dirigeants.

Second point, qui n'est pas strictement parlant une règle de forme, mais qui se rattache à l'idée que le syndicat est une institution et qu'il a besoin d'être dirigé. Le syndicat doit avoir des dirigeants. Il faudra donc, après avoir établi la charte de ce syndicat, qu'on détermine ceux qui auront pour mission de le diriger : la loi les appelle les administrateurs. Non seulement il faudra prévoir des administrateurs, mais il faudra les désigner. A cet égard je vous indique que pour être administrateur d'un syndicat il faut être Français; l'art.4 du Livre III le dit expressément. Il a bien fait, parce que sans cela il n'y aurait pas eu de raison de refuser aux étrangers le droit de diriger un syndicat, mais la solution est tout à fait heureuse, car les syndicats jouent un rôle très important dans la vie du pays, et même dans sa vie troublée !

Les administrateurs doivent être Français.

Lorsque vous ferez du droit international privé, on vous parlera des droits civils, et on vous dira qu'en principe l'étranger n'a jamais en France la jouissance des droits civils. Il n'a en France que la jouissance de ce qu'on appelle : les facultés de droit des gens. Eh bien, ici, voilà un droit civil qui est refusé formellement par un texte. L'étranger n'en a pas la jouissance. Il n'y a aucun moyen pour lui de l'obtenir à moins de devenir Français, bien qu'il ait la jouissance du droit de faire partie d'un syndicat.

Les femmes mariées peuvent faire

Les femmes mariées peuvent faire partie de l'administration des syndicats, par conséquent il n'y a aucune incapacité à leur égard, l'art. 5 nous le dit

Source : BIU Cujas

partie de l'administration des syndicats.

formellement. Je vous ai dit qu'elles pouvaient adhérer aux syndicats sans l'autorisation de leur mari, elles peuvent également sans cette autorisation participer à l'administration ou à la direction du syndicat. On considère que cela se rattache à l'exercice de la profession.

La seule incapacité qui frappe des personnes aptes à faire partie des syndicats, mais qui ne peuvent pas les administrer, c'est, en outre des étrangers, celle qui frappe l'enfant mineur qui, à partir de seize ans, peut faire partie d'un syndicat, mais qui est un peu jeune pour l'administrer; l'art.6 de notre Livre III le dit expressément. De sorte que, vous le voyez : il y a vraiment peu de chose comme incapacité : les étrangers d'une part, et d'autre part, les enfants de seize à vingt-et-un ans; bien que la valeur n'attende pas toujours le nombre des années, il faut penser qu'on trouvera suffisamment de nationaux pour attendre qu'ils soient majeurs pour diriger les syndicats !

Mais non les mineurs de seize à vingt-et-un ans.

Voilà en somme tout ce qu'il y a comme règles de forme. Mais ensuite il faut déposer les statuts et les noms des administrateurs. Aussi l'art.3 décide-t-il que les statuts du syndicat ainsi que les noms des administrateurs devront être déposés à la mairie de la localité où le syndicat s'est fondé; pour Paris, c'est à la Préfecture de la Seine, alinéa 3 du texte. Aux termes de l'al.3 du même article "... chaque fois que les administrateurs changeront, il faudra en aviser la mairie, et communication des statuts sera donnée par le maire au Procureur de la République". Quel est le but de cette publicité (si l'on peut appeler cela une publicité) ? On peut se demander si c'est une formalité constitutive, une formalité de publicité, ou simplement une formalité de police.

Dépôt des statuts et de la liste des noms des administrateurs à la mairie.

A cet égard, il y a une différence entre le syndicat et l'association.

Différence entre le syndicat et l'association.

Celles qui n'ont aucune personnalité ont le droit de rester complètement occultes, par conséquent la police n'a même pas le droit de les connaître puisqu'elles ne sont pas forcées de se manifester à l'extérieur; peut-on dire dès lors que le dépôt des statuts par le syndicat et les noms des administrateurs est une formalité de police ? L'objection est celle-ci : puisque les associations se fondent librement sur le territoire sans avoir besoin de se faire connaître, d'indiquer ce qu'elles sont ou ce qu'elles font, pourquoi les syndicats, qui sont beaucoup moins dangereux en somme, devraient-ils prévenir la police de leur existence ? Cette objection n'existait pas

Distinction de trois sortes d'associations.

Source : BIU Cujas

avant la loi de 1901, mais depuis, évidemment, elle peut être faite. D'autre part, si la formalité du dépôt des statuts n'était pas une formalité de police, on ne comprendrait pas très bien la formule de l'alinéa 3 de l'article III : "...Communication des statuts sera donnée au Procureur de la République..." Pourquoi ? C'est pour qu'il puisse surveiller les sanctions que nous allons voir tout à l'heure à l'égard de certains syndicats. Au fond, la vérité est qu'on s'est montré plus libéral pour les associations que pour les syndicats, mais on n'a pas abrogé la loi sur les syndicats quand on a fait celle de 1901. La codification du Livre III est de 1927, par conséquent, postérieure de vingt-six ans à la loi sur les associations, et on a maintenu formellement l'article 3 : "Communication sera donnée...etc...". Cela marque bien le caractère de police de cette disposition. D'ailleurs, nous allons le retrouver dans un instant à propos des sanctions.

bligation de ommuniquer es statuts es syndicats u Procureur e la Républi- ue.

Quelles sont maintenant les règles de forme des Unions de syndicats ? Pour les Unions de syndicats, les règles sont exactement les mêmes, c'est-à-dire, dépôt des statuts de l'union avec l'indication des noms des administrateurs et directeurs de cette union. Les textes du Code du Travail sur les unions renvoient purement et simplement aux textes concernant les syndicats. Ce sont les articles 24, 25 et 26 qui déclarent que sont applicables aux unions tous les textes des articles I, 3, 4, 5, 6, 7, par conséquent tout ce que je vous ai dit, avec quelque chose de plus pourtant qui est dans l'article 27 : non seulement l'union doit déposer ses statuts, mais il faut qu'elle indique quels sont les syndicats qui en font partie. Article 27 : "... le nom et le siège social des syndicats qui le composent..." - Et encore ceci : "... Les statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérant à l'union sont représentés au conseil d'administration et aux assemblées générales..."

ègles de for- e concernant es Unions de yndicats.

Je puis donc conclure que les formes constitutives des syndicats sont aussi simples, aussi modestes que possible, et que véritablement elles ne peuvent constituer en quoi que ce soit, une atteinte à la liberté de se syndiquer. En effet, établir des statuts, c'est tellement évident quand on se groupe; et dire quels sont ceux qui dirigent, c'est une véritable nécessité.

Source : BIU Cujas

§ 3 - Sanction des Règles de fond et de forme des syndicats.

Sanctions concernant les conditions de fond et de forme de validité des syndicats.

Nous allons étudier les sanctions qui concernent les conditions de fond et de forme de validité des syndicats. Comme vous l'avez vu pour les associations en général le droit civil ne connaît que des nullités. Je vous ai dit déjà plusieurs fois que la législation industrielle est très friande - si je puis parler ainsi - du droit pénal, et qu'elle fait fréquemment appel à l'appui assuré des sanctions, d'ailleurs non sans raison. Ici, nous allons voir des sanctions de deux catégories : pénales et civiles.

Sanctions pénales :

Sanctions pénales : D'après l'art.54 qui est l'article final de notre livre, - vous savez que le droit pénal dans chaque livre du Code du Travail est toujours relégué à la fin pour recouvrir en quelque sorte tout ce qui se trouve dans le livre qui précède, - les infractions aux dispositions des art.1 à 7, c'est-à-dire en somme tout ce que nous avons rencontré, sont punies de peines délictuelles. Quelles sont elles ? Une amende de seize à deux cents francs qui peut même aller, le cas échéant, jusqu'à quatre cents francs. Il n'y a pas de prison d'après l'art.54. Ces peines visent à la fois les règles qui concernent les syndicats et les Unions de syndicats, puisque les art. 24 à 26 relatifs aux unions renvoient purement et simplement aux articles qui précèdent. - Il y a, d'ailleurs, une petite négligence de rédaction sur laquelle je ne veux pas insister. L'art. 25 est plus large que l'art. 3 sur les syndicats et il punit des choses qu'on ne punit pas en matière de syndicat, ce qui probablement est une inadvertance législative.

amende;

Voilà donc des sanctions assez sévères en ce qui concerne soit un syndicat n'ayant pas l'objet prévu par la loi, soit un syndicat dans lequel on n'aurait pas régulièrement, comme il le faut, déposé les statuts à la mairie ou indiqué les noms des administrateurs. Mais ce n'est pas tout. L'amende ce n'est qu'une amende, on peut la payer, mais la loi a été plus loin et a décidé - ceci est un pouvoir à caractère mixte : administratif et pénal - qu'on aurait le pouvoir de dissoudre le syndicat. En effet, l'art.54 (toujours notre texte pénal), après avoir déclaré que toutes les violations aux règles sur les syndicats seront passibles d'une amende, décide que les tribunaux - il s'agit des tribunaux correctionnels, ici on ne l'a pas dit mais cela va de soi, parce qu'il n'y a qu'eux qui puissent prononcer des peines d'amende - "... que les tribunaux pourront, en outre, (ce

Dissolution du syndicat sur l'initiative du Parquet.

Source : BIU Cujas

sont donc bien les mêmes) à la diligence du Procureur de la République, prononcer la dissolution du syndicat". Cette mesure ne peut pas être comparée, par exemple, au jugement du Tribunal de Commerce qui déclare dissoute une société lorsque les associés ne s'entendent plus, ou pour une autre raison. Non, c'est une dissolution prononcée par la jurisprudence pénale, et, point important sur lequel j'attire votre attention, il faut l'initiative du Parquet. Pourquoi cela? C'est une règle générale du droit pénal que l'action publique ne se déclanche pas automatiquement, il faut que quelqu'un la suscite, et, dans les infractions qui ne sont pas très graves comme celles-ci, il n'est pas toujours opportun qu'elle ait lieu, de sorte qu'on poursuivra la demande de dissolution quand le Gouvernement le voudra. C'est une question d'opportunité politique. Alors, nous tomberons dans le régime de la tolérance qui a toujours fonctionné, à toutes les époques, mais plus ou moins, même pour les associations, même pour les congrégations qui, pendant tout le XIXème siècle, ont fonctionné souvent par simple tolérance des pouvoirs publics. Ce qui est dangereux dans le régime de la tolérance, c'est qu'un changement de majorité parlementaire peut amener à l'application brutale de la loi et à la fermeture des syndicats tolérés jusqu'ici. Les pouvoirs publics ont fermé les yeux pendant vingt-cinq ou trente ans sur des syndicats qui n'ont pas un objet licite, un beau jour il y a un changement de ministère, il applique la loi, on criera... c'est une pure question d'opportunité, on peut dire que c'est un acte de gouvernement de savoir si l'on demandera ou pas la dissolution du syndicat. On dira parfois : tel syndicat fonctionnant n'est pas légal... Mais personne, sauf le Gouvernement ne peut décider si l'on demandera sa dissolution (le ministère public représente le Gouvernement). Donc, toutes les fois que le ministère public ne sollicitera pas la dissolution, celle-ci ne pourra pas être poursuivie.

Danger du régime de tolérance.

La dissolution est une pure question d'opportunité gouvernementale

Mais ce n'est pas tout. Tout ce que le Procureur de la République peut faire, c'est de saisir le Tribunal de la demande de dissolution. Le Tribunal n'est pas forcé de prononcer, de sorte qu'à l'opportunité gouvernementale, forcément arbitraire et à caractère politique, il faut bien le dire, s'ajoute une autre opportunité à caractère non politique celle-là, mais plus humaine, plus sociale, c'est l'opportunité du juge. En effet, l'art. 54 dit à dessein : les tribunaux "pourront" et non pas "devront". Ils apprécieront donc si l'on peut reprocher au syndicat des choses assez graves pour que la sanction soit prononcée.

laquelle s'ajoute l'opportunité du juge.

Source : BIU Cujas

Mais, en plus de cela, il faut qu'il y ait eu des poursuites pour violation des articles relatifs au syndicat. Je vous répète la formule du texte que je vous ai déjà indiquée : "... Les tribunaux pourront en outre..." d'où il résulte ceci : le ministère public ne peut pas saisir le tribunal correctionnel d'une seule demande en dissolution de syndicat, il faut qu'il le poursuive pour violation des règles sur le syndicat, afin d'obtenir la condamnation à l'amende dont j'ai parlé tout à l'heure. Si le tribunal acquitte, c'est fini, il ne peut pas prononcer la dissolution; si le tribunal condamne pour violation des règles sur la formation et le fonctionnement des syndicats, c'est là que l'opportunisme du tribunal va jouer, il pourra en outre, déclarer la dissolution demandée par le Procureur de la République, mais il ne sera même pas forcé de le faire. Vous voyez comme ceci est favorable au syndicat : d'abord l'obligation d'une demande au Procureur de la République, en second lieu une action publique supposant une violation des règles du Code du Travail, et enfin l'appréciation du tribunal qui n'est pas forcé d'ordonner la dissolution.

Sanctions civiles.

Je passe maintenant aux sanctions civiles. La loi sur les associations du 1er juillet 1901, dans son art. 3 contient un texte qui est extrêmement net et que malheureusement nous ne possédons pas pour les syndicats. Le voici : (naturellement je ne fais que le résumer) "l'association... qui ne sera pas conforme aux lois sera annulée..." Il n'y a pas de doute, l'association de la loi de 1901 qui n'est pas conforme à la loi est nulle. En outre des sanctions pénales qui peuvent exister, elle est frappée d'une nullité civile, elle n'existe pas. Les syndicats qui sont irréguliers, sont-ils nuls au point de vue civil ? L'intérêt de la question est extrêmement grand. Il est grand toutes les fois que le Procureur de la République n'a pas pu obtenir la dissolution du syndicat, parce qu'il ne l'a pas demandée. Pratiquement, on ne la demande que lorsqu'on est en présence d'un syndicat qui le mérite. En second lieu, même si le syndicat a commis des infractions constitutives, le tribunal a pu condamner les administrateurs à seize francs d'amende, mais dire : non, c'est trop grave, je refuse la dissolution. Enfin, il se peut que le tribunal ait prononcé la dissolution; tout cela ne touche pas aux questions civiles.

Conséquence de l'irrégularité sur la personnalité civile du syndicat.

Bien que le syndicat n'ait pas été dissout judiciairement, a-t-il, au point de vue civil, une existence ? Et, s'il est dissout, a-t-il au moins existé civilement dans le passé pour tous les actes qu'il a

Source : BIU Cujas

faits ? Est-ce que les actes faits dans le passé étaient valables ? Les syndicats, en effet, des personnes morales; ont-ils eu dans le passé la personnalité morale ? Vous voyez donc qu'il y a des sanctions civiles qui sont tout à fait différentes des sanctions de la loi pénale. La loi de 1901 sur les associations dit : "... sera nulle et de nul effet..."; pour les syndicats, il n'y a aucun texte. Alors que faut-il décider ? Il y a deux opinions possibles. Selon les uns, il n'y a pas de sanctions; selon les autres, il y a des sanctions du droit civil, et c'est cette opinion qui nous paraît devoir l'emporter et qui d'ailleurs est consacrée par la jurisprudence la plus importante.

Première opinion : il n'y a pas de sanctions.

Première opinion : Il n'y a pas de sanctions. - Sur quoi se base-t-on ? Pas de nullité sans texte... Vous avez entendu parler de cela à propos du mariage. Eh bien, c'est la même règle qu'on invoque ici, mais cette règle n'est pas exacte en dehors du chapitre du mariage sur les nullités. D'abord, elle n'est peut-être même pas exacte à propos du mariage. Mais enfin, en dehors du mariage, la formule : "Pas de nullité sans texte" n'est pas exacte. C'est à l'interprète qu'il appartient de rechercher si la violation de la loi est suffisamment grave pour être sanctionnée par une nullité.

Pas de nullité sans texte.

L'article 54 n'a prévu que la dissolution.

On dit que l'art. 54 n'a prévu que la dissolution; si un syndicat est irrégulier, il faut le dissoudre. Si on ne le fait pas, il n'y a pas d'autre sanction; il garde toute sa validité civile. On ajoute même ceci, que ce serait une véritable pénalité; il serait trop sévère en l'absence de texte de l'en frapper.

Jurisprudence.

On cite des décisions qui se seraient prononcées en ce sens, mais elles sont vraiment déjà bien anciennes : anciens arrêts de la Cour de Paris du 20.I.1886 et de la Cour de Bordeaux du 25 novembre 86. S.87.2. 129. Mais ces arrêts sont relatifs à des syndicats existant déjà avant la loi de 1884, de sorte que pour eux se posait, avant tout, la question de la rétroactivité de la loi. Ces arrêts ne sont donc pas du tout probants.

Critique.

En réalité, je crois qu'on ne peut pas hésiter à dire que le syndicat, qui est illégal, peut tomber sous des pénalités d'abord, mais ensuite sous les principes généraux du droit civil. L'art. 54 est comme tous les articles finaux de chaque livre du Code du Travail, il est intitulé "pénalités", or "pénalités" c'est du droit pénal ! Ce n'est généralement pas dans le droit pénal que nous allons chercher les nullités du droit civil. Lorsque le Code pénal prononce une

Source : BIU Cujas

condamnation contre quelqu'un, s'il ne dit pas que l'acte est nul cela n'empêche pas que dans les principes du droit civil nous puissions trouver la nullité. Le droit pénal donne les peines, et non les règles du droit civil. Or, j'ai insisté en vous disant que le contrat de syndicat était un contrat; s'il en est ainsi, nous n'avons pas besoin de texte. Nous avons la théorie générale des contrats et toute la théorie générale des nullités de contrats, s'appliquant ici comme à n'importe quel contrat. Nous allons faire l'application de cette idée en reprenant très rapidement les règles de fond et de forme du syndicat.

Deuxième opinion : application de la théorie générale des nullités de contrats au contrat syndical. Règles de fond.

Les règles de fond : - Où est-il écrit qu'il faille un texte formel pour qu'un contrat dont l'objet est illicite, soit nul ? Aucun contrat spécial. La théorie générale des contrats et la nécessité d'un licite sont là pour entraîner la sanction de droit commun qui est la nullité absolue. Dans n'importe quel contrat du droit français l'absence d'objet ou l'objet illicite entraîne automatiquement la nullité absolue.

En ce qui concerne les diverses incapacités de jouissance que nous avons rencontrées précédemment, par exemple, la question de savoir si les fonctionnaires peuvent faire partie d'un syndicat ou si les personnes qui ne sont pas de la même profession peuvent en faire partie, là encore pas besoin de texte, puisqu'ils n'ont pas la capacité de jouissance, comment pourraient-ils exister ? C'est la nullité absolue a priori de ce qu'ils ont fait. Et ceci dans n'importe quelle matière; pour une incapacité de jouissance d'un droit, la sanction est généralement la nullité absolue. Ici c'est une question d'intérêt général. C'est d'ailleurs ce que la jurisprudence a décidé, et sur ce point nous avons des décisions à la fois judiciaires et du Conseil d'Etat.

Jurisprudence.

La Cour de Douai a eu l'occasion de le décider par un arrêt du 1er février 1904 (Sirey 1905, 2ème partie, p.57), à propos d'un syndicat qui voulait ester en justice. Vous voyez que le point de vue pénal est différent du point de vue civil. Pour qu'un syndicat puisse ester en justice il faut qu'il ait la personnalité morale; c'est une des règles fondamentales de la procédure. Dans l'espèce, il s'agissait d'un syndicat qui s'était formé dans le Nord, et vraiment on voit des syndicats assez curieux ! Vous vous souvenez que pour former un syndicat il faut des professions identiques ou similaires. Eh bien, ce syndicat s'était formé entre ouvriers du textile et fabricants de chaises... Je ne vois pas comment les chaises et le textile peuvent se rapprocher ! Mais au fond

Source : BIU Cujas

c'était un syndicat qui avait sans doute des arrière-pensées politiques. La Cour de Douai a décidé que ce syndicat, qui n'avait pas un objet licite, était par là civilement nul, je dirai même plus, inexistant, il n'avait pas la personnalité civile; or, il n'avait jamais fait l'objet des sanctions du droit pénal : amende ou dissolution. Voilà une bonne solution de notre problème. Si un syndicat qui n'est pas régulier, et que l'administration ne le poursuive pas, tant mieux pour lui. Mais, sur le terrain civil, il n'a pas la personnalité morale, il ne peut pas faire de procès. Voilà ce qu'a décidé la Cour de Douai.

Arrêt rendu par la Cour de Douai le 1er février 1904.

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 13 janvier 1922, relatif aux syndicats de fonctionnaires, a décidé qu'ils n'étaient pas valables et a conclu qu'ils n'avaient pas d'existence civile, qu'ils n'avaient pas la capacité d'ester en justice. Donc, sanction civile. Le syndicat qui avait agi devant le Conseil d'Etat, était celui des contributions directes que l'administration n'avait pas dissout.

Arrêt rendu par le Conseil d'Etat le 13 janvier 1922.

En ce qui concerne la capacité d'exercice, nous savons qu'il n'y a qu'une seule incapacité, celle du mineur de seize à vingt-et-un ans. Il peut faire partie d'un syndicat sans avoir besoin de l'autorisation de son père, mais celui-ci peut faire opposition à son adhésion. Si l'on n'a pas tenu compte de l'opposition du père, alors, il y a nullité relative pour vice du consentement. D'autre part, les vices du consentement, s'il y en a eu, seront sanctionnés par des nullités relatives. Donc il y aura tantôt des nullités absolues, tantôt des nullités relatives du syndicat pour sanctionner les règles de fond.

Règles de forme.

Je passe maintenant aux règles de forme. Ici c'est beaucoup plus délicat, parce que les principes généraux du droit ne nous donnent pas une base solide comme la théorie générale des contrats le fait pour les règles de fond. Pour les règles de forme, c'est assez flou, pourquoi ? En général il n'y a pas d'exigence de forme dans les contrats, la plupart du temps, il n'y a que certains contrats spéciaux comme la donation qui ont des exigences. La question fut très discutée d'ailleurs au Parlement en 1884 et le texte a été modifié plusieurs fois. Ceci se rattache au problème que j'avais déjà soulevé tout à l'heure de la nature véritable du dépôt des statuts et du nom des administrateurs. Est-ce une formalité de police, ou une formalité constitutive, ou une formalité de simple publicité ? Il y eut à un moment donné, au cours des travaux un texte disait que devra déposer les sta-

Source : BIU Cujas

tuts le syndicat "qui voudra jouir des droits défini à l'art.6 (de la loi de 1884, c'est-à-dire la personnalité, etc...)". C'était, par anticipation, déjà le régime qui sera consacré plus tard pour les associations déclarées par la loi de 1901. Si ce système avait été adopté, il n'y aurait pas eu de doute. Le syndicat qui n'aurait pas déposé ses statuts n'aurait pas été nul, mais il n'aurait pas eu autant de droit que les syndicats qui se seraient mis en règle, comme les associations occultes et celles qui ont la petite personnalité. Mais ce texte a disparu, dans des conditions qui montrent qu'on a voulu que tout syndicat se fît connaître. C'est pour cela qu'on a dit que le Procureur de la République devrait être avisé par les maires de la constitution des syndicats et des noms de leurs administrateurs, tant et si bien que l'on peut dire que le dépôt des statuts et des noms des administrateurs n'est pas une formalité constitutive mais une formalité de police. Quelle en sera alors la sanction ? Même si c'est une formalité de police, il est difficile d'en trouver la sanction, car il n'y a pas beaucoup de précédents. Nous avons bien une hypothèse où il faut déposer des statuts, c'est la publicité des sociétés : les statuts doivent être déposés dans un lieu déterminé. Mais il y a un texte qui est dans la grande loi sur les sociétés qui déclare que, faute de faire la publicité voulue, il y aura nullité. Qu'en est-il pour les syndicats ? Aucun texte, aucun précédent, même dans la loi de 1901 sur les associations, puisqu'elle permet qu'on ne dépose pas les statuts d'une association si elle ne veut pas avoir une petite personnalité.

Le dépôt des statuts et des noms des administrateurs n'est pas une formalité constitutive, mais une formalité de police.

Sanction.

La question s'est présentée devant les tribunaux à deux ou trois reprises, mais il y a longtemps, et ce sont toujours des juridictions inférieures qui ont statué. Par exemple, le tribunal de Nevers le 11 décembre 1901 (Bulletin Off. Trav. 1902.616) avait été saisi de la question à propos d'un syndicat de boulangers qui avait oublié de donner le nom d'un de ses administrateurs. Le Tribunal a prononcé la nullité du syndicat en déclarant qu'il n'avait pas d'existence, ce qui évidemment est assez sévère.

Jurisprudence.

Le tribunal de Commerce d'Alger le 30 novembre 1898 (livres synd. prof. T.10, p. 543) a décidé la même chose en 1898 à propos d'un syndicat qui n'avait pas indiqué son bureau. On trouve encore une solution implicite dans un arrêt de la Cour d'Amiens de 1895 du 13 mars 1895, D.95.I.553 sol. implic. Voilà tout ce que la jurisprudence nous donne : des décisions anciennes n'émanant même pas de juridictions élevées comme celles de la Cour de cassation, ce qui

Source : BIU Cujas

prouve que la question n'a pas un intérêt considérable, sans cela elle se présenterait plus souvent devant les tribunaux.

Que faut-il conclure devant le terrain de la forme où les principes généraux du droit ne nous donnent pas une base solide. Il semble qu'on pourrait conclure que les tribunaux apprécieront si le défaut de publicité du syndicat a été d'une gravité suffisante pour qu'il faille en déclarer la nullité; si, par exemple, le syndicat n'avait pas indiqué le nom de ses administrateurs, une amende de seize à deux cents francs serait suffisante pour qu'il se mette en règle; si le syndicat n'a pas du tout déposé ses statuts, on pourrait dire qu'il serait, non pas nul, mais qu'il ne serait pas reconnu tant qu'il n'aurait pas déposé les statuts. Ce serait une solution plus nuancée qui ferait respecter la loi sans annuler le syndicat, et les administrateurs s'empresseraient d'aller déposer les statuts. C'est infiniment suffisant, et il n'est pas nécessaire de déclarer nul dans le passé un syndicat qui a déjà fonctionné un certain temps.

Solution proposée par M. Niboyet.

§ 4 - Le fonctionnement des syndicats.

Fonctionnement des syndicats.

Il comporte trois problèmes :

I°) La capacité des syndicats. Ne la confondez pas avec la capacité de constituer un syndicat. Maintenant, c'est la capacité de la personne morale qu'est le syndicat; tout à l'heure il s'agissait de celle de ceux qui voulaient se syndiquer.

2°) Les rapports des syndiqués entre eux.

3°) La disparition des syndicats.

Cela fera l'objet de trois paragraphes.

I°) Capacité des syndicats régulièrement constitués.

I°) La capacité des syndicats régulièrement constitués. Cette capacité est réglementée par des textes aujourd'hui très précis qui font l'objet de tout un chapitre avec les articles 10 à 18, intitulé : "De la capacité civile des syndicats professionnels".

Les syndicats sont-ils des sujets de droit ?

Premier point : Les syndicats sont-ils des sujets de droit ? S'ils sont des sujets de droit, quels sont les droits qui leur sont reconnus comme tels ? En effet, on peut très bien concevoir des sujets de droit ayant des droits plus ou moins étendus. Donc, premier point : les syndicats professionnels sont-ils des sujets de droit ? Vous avez par là même deviné la question que j'évoque. Savoir si un syndicat professionnel est un sujet de droit, cela revient à se demander s'il est une personne juridique, c'est exactement la même chose sous un autre vocable. Les syndicats professionnels ont-ils ou non la personnalité morale ? La loi de 1884 n'en avait rien dit, mais pratiquement on n'en

Source : BIU Cujas

a jamais douté parce que c'eût été leur rendre l'existence impossible. Notamment le texte avait dit formellement qu'ils pouvaient ester en justice, donc implicitement qu'ils avaient la personnalité morale. Lorsqu'on a fait la réforme de la loi des syndicats en 1920, on a comblé certaines lacunes et ces précisions sont passées dans la codification actuelle. Le texte est aussi formel que possible : Article 10 "Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile". Quelle sorte de personnalité civile ? Est-ce la petite personnalité du genre de la petite personnalité des associations de la loi de 1901 ? Est-ce la grande personnalité du genre de celle des associations reconnues d'utilité publique ? Ou est-ce quelque chose d'autre encore qui ne serait ni la petite ni la grande personnalité de la loi de 1901 ? Ici, la loi est formelle; ce n'est ni l'une ni l'autre, c'est une troisième. C'est la grande personnalité, mais plus grande encore que celle de 1901, les syndicats professionnels ont une personnalité morale plus développée que celle des associations les mieux partagées. Et ceci vous montre à quel point on s'est montré large et généreux en 1884 pour eux. Les syndicats professionnels ont des droits plus étendus que n'en ont les associations même reconnues d'utilité publique.

Etendue de la personnalité morale des syndicats.

Faut-il en dire de même des unions ? Pour elles, en 1884 on leur a formellement refusé la personnalité morale. Pourquoi cela ? Comme toujours, c'était une transaction entre la Chambre et le Sénat. Je vous ai dit que la Chambre voulait les unions, et que le Sénat n'en voulait pas. Alors, pour s'entendre finalement on a accepté les unions, mais, comme le Sénat avait peur qu'elles ne devinssent dangereuses, on ne leur avait pas reconnu la personnalité morale. La question a été réglée en 1920, et l'art. 25 dit formellement : "Ces unions jouissent de tous les droits accordés aux syndicats". Elles sont donc mais seulement depuis 1920 des personnes morales. Il y a identité de régime entre les unes et les autres, et il le fallait; autrement, quand on voulait faire un procès contre une union, il fallait agir contre chaque membre de cette union. Vous verrez, en effet, en procédure, que lorsqu'on veut agir contre un groupement qui n'a pas la personnalité morale, il faut faire le procès contre tous les membres du groupement. Ainsi, quand on avait à se plaindre d'une union, il fallait faire le procès contre tous les membres de l'union, c'était pratiquement impossible.

Depuis 1920 les unions sont des personnes morales.

En second lieu, refuser la personnalité aux unions, c'était leur refuser la légalité et les rejeter dans une vie de troubles. En leur donnant, au

Source : BIU Cujas

contraire, un patrimoine ou l'aptitude à en avoir un, on donnait un gage à ceux auxquels elles causeraient des préjudices; du jour où elles ont eu la personnalité morale et l'aptitude à devenir riches, on offrait prise à ceux à qui elles causeraient des dommages.

Etendue de la capacité des syndicats professionnels.

Etendue de la capacité des syndicats professionnels.

Les syndicats professionnels ont le droit de faire un certain nombre de choses; par contre, il y en a d'autres qui leur sont interdites. Nous allons commencer par celles qui leur sont interdites.

But : défense des intérêts professionnels.

Il faut bien partir de l'idée que la loi n'a admis les syndicats professionnels et ne leur a donné une personnalité morale, qu'en fonction du but à atteindre; ce but, c'est la défense des intérêts professionnels, par conséquent toute activité ne tendant pas à ce but est interdite. C'est la contre-partie des très grandes faveurs que la loi a faite aux syndicats, et qu'elle refuse aux autres associations.

Activités interdites aux syndicats.

I° - Les syndicats professionnels ne doivent pas avoir une activité purement politique ou religieuse, tout au moins comme but principal, car il est bien évident que dans la réalité la plupart des syndicats ont une activité politique ou une activité parfois même religieuse.

I°) Les syndicats sont illégaux s'ils ont comme objet direct une activité politique ou religieuse.

Il faut préciser. Les syndicats professionnels ne sont licites que s'ils ont comme objet direct : la défense d'un intérêt professionnel, mais il n'est pas interdit aux personnes qui se syndiquent entre elles, de le faire, parce qu'elles appartiennent à certaines opinions religieuses. Du moment que le but qu'elles poursuivent n'est pas un but principalement politique ou religieux, que leur but direct est un but professionnel, leur syndicat est licite; on est libre de se grouper avec qui l'on veut. De même - nous l'avons vu - qu'on n'est jamais forcé de se syndiquer, on a le droit de choisir les personnes avec lesquelles on se syndique; on a parfaitement le droit de ne se syndiquer entre personnes d'une même religion ou d'une même opinion politique quelle qu'elle soit, socialiste, communiste ou autres; c'est un droit absolu, il suffit que le syndicat ait un but d'intérêt professionnel.

Mais les personnes ayant la même opinion politique ou appartenant à la même

C'est ainsi qu'il existe des syndicats qui groupent des personnes d'une religion déterminée, notamment les syndicats catholiques ou les syndicats chrétiens. Ils ne sont pas illicites parce qu'ils ne poursuivent pas directement une activité religieuse.

Si au contraire un syndicat se fondait avec un

Source : BIU Cujas

confession religieuse peuvent se grouper pour former un syndicat

but nettement religieux, par exemple pour obtenir des avantages religieux, des modifications d'un statut religieux, et si par ailleurs un syndicat se fondait avec un but nettement politique, ces syndicats ne seraient pas légaux. Il y a, d'ailleurs, sur ce terrain beaucoup de syndicats illégaux. Il n'est pas douteux qu'il existe pas mal de syndicats dont l'intérêt professionnel n'est qu'une façade, n'est qu'une simulation en quelque sorte, pour cacher des buts politiques et parfois même révolutionnaires. Quoi qu'il en soit, dans ce cas, ils sont illégaux, l'administration peut les dissoudre; si elle ne le fait pas, c'est qu'elle le juge inopportun; elle n'est jamais forcée de le faire; mais en réalité les syndicats qui poursuivent directement soit un but politique, soit un but religieux, sont contraires à la loi de 1884.

2°) L'objet du commerce est absolument interdit aux syndicats.

2° - Et maintenant, si nous quittons le domaine politique et le domaine religieux, les syndicats peuvent-ils faire le commerce? Non, l'objet du commerce est absolument interdit aux syndicats, et cela se comprend car il y a une forme toute trouvée pour les groupements qui veulent faire du commerce : c'est la société. La société est strictement réglementée avec des droits sans doute, mais aussi avec des obligations, et l'on ne comprendrait pas que le syndicat qui échappe à toutes les complications, à toutes les entraves, à toutes les responsabilités de la société, eût les mêmes droits que la société sans en avoir aucune des obligations. Il n'est pas possible qu'un syndicat professionnel ait pour objet même accessoire, de faire du commerce, c'est une question qui ne peut pas faire l'ombre d'un doute, et lors des travaux de la loi, la chose fut dite aussi formellement que possible. En 1884, à la Chambre, on rappela une fois de plus que les syndicats avaient un intérêt professionnel, mais pas un intérêt commercial. La société poursuit des bénéfices, le syndicat professionnel n'en poursuit pas, il poursuit la défense d'un intérêt professionnel.

Comment s'entend cette interdiction de faire du commerce, sur le principe de laquelle on ne discute pas ? Eh bien, les limites exactes ont parfois soulevé des difficultés. J'en prendrai un seul exemple que j'emprunterai à un arrêt de la Chambre criminelle du 29 mai 1908 (Sirey, 1908. I partie, p. 189). Vous savez que la sanction de l'activité illégale des syndicats est une sanction pénale; la question arrive donc devant les tribunaux répressifs, il ne faut jamais perdre de vue ce point.

Arrêt de la Chambre criminelle du 29 mai 1908.

Voici les faits très simples qui s'étaient présentés : beaucoup de syndicats ne croyaient pas agir

Source : BIU Cujas

contre la loi - notamment les syndicats agricoles - en ayant des magasins dans lesquels ils mettaient à la disposition de leurs adhérents des marchandises pouvant leur être utiles, par exemple : des vêtements, des produits alimentaires, des instruments de travail. Les syndicats achetaient ces marchandises et les revendaient à leurs membres. La chose se produisait depuis la loi de 1884 et elle était extrêmement répandue.

Dans le cas qui fut soumis à la Chambre criminelle, le syndicat ne se bornait pas à attendre les commandes de ses membres ce qui aurait changé un peu la situation car il aurait pu dire : je ne suis qu'un mandataire. Pour des raisons pratiques, le syndicat achetait ses marchandises à l'avance afin que lorsque l'un de ses membres venait lui demander un vêtement ou encore une boîte de conserves, on ne fût pas forcé de la faire venir d'une maison de gros. Dans quelles conditions, ces produits étaient-ils mis à la disposition des membres du syndicat ? Eh bien, le syndicat prélevait un léger bénéfice de 5 % qui avait pour but de lui permettre de payer le gérant de ce dépôt de marchandises. La Chambre criminelle a condamné le syndicat à une amende aussi faible que possible, le minimum, à une amende de 16 francs, mais elle l'a condamné parce qu'elle a considéré que ce syndicat faisait un acte de commerce, cité dans l'art. 632 du Code de commerce : " Tout achat pour revendre". Le syndicat n'agissait pas comme mandataire, car dans ce cas ce sont les intéressés qui auraient acheté; le syndicat achetait pour revendre à ses membres et l'art. 632 du Code de commerce énumère cela comme un acte de commerce, d'où la condamnation.

Cas où un syndicat achetait des marchandises pour les revendre à ses membres.

Condamnation prononcée par la Chambre criminelle.

Cet arrêt de la Chambre criminelle causa un émoi considérable dans les milieux syndicaux et même dans les milieux doctrinaux. Au recueil Sirey, dont je vous ai donné la référence tout à l'heure, en note M. Naquet se plaignit que les syndicats ne pourraient pas continuer à fonctionner si on ne leur permettait pas ces activités tout à fait normales, que ce serait la mort des syndicats, qu'ils "seraient réduits désormais au rôle de sociétés purement académiques". On disait encore : la loi de 1884 déclare que les syndicats ont pour but la défense des intérêts professionnels, n'est-ce donc pas faciliter la défense des intérêts professionnels que de permettre aux syndiqués de se vêtir, de se nourrir, et d'avoir des instruments de travail dans de bonnes conditions?

Critique de cet arrêt par les syndicats.

A la suite de cet arrêt, il y eut diverses propositions et projets de loi. Il y avait déjà eu précédemment une importante proposition de WALDECK-ROUSSEAU

Source : BIU Cujas

elle avait été déposée en 1899 et allait assez loin quant à l'activité qu'elle permettait aux syndicats en ce sens.

La question a été réglée par la loi de 1920 qui interdit absolument aux syndicats les actes de commerce tout en validant un certain nombre d'opérations.

La question n'a heureusement plus qu'un intérêt rétrospectif; elle a été complètement réglée lors de la grande réforme de 1920 qui est passé sans modification d'une codification du livre III du Code du Travail. La loi de 1920, dont le rapporteur du Sénat fut M. CHERON, est tout à fait formelle; elle interdit absolument aux syndicats des actes de commerce. L'interdiction est maintenue : "Les syndicats, disait le rapporteur, ne sont pas des sociétés, que ceux qui veulent faire du commerce prennent donc la forme des sociétés". Mais la loi de 1920 validait un certain nombre d'opérations, dont les uns disaient qu'elles étaient des actes de commerce, dont les autres prétendaient au contraire qu'elles n'en étaient pas, car il y a eu une controverse pour savoir si l'achat pour revendre sans bénéfice ou avec un bénéfice qui ne couvre que les frais, était un acte de commerce. C'est là une controverse de droit commercial, que nous ne pouvons examiner ici plus complètement. La loi de 1920 énumère un certain nombre d'activités qu'elle permet aux syndicats sous certaines réserves, et elle a bien fait. C'est dans les art. 14 et 16 livre III, du Code de Travail, que ces points sont réglementés.

1°) Les syndicats peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Voyons d'abord l'art. 14, que dit-il ? "Les syndicats peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation". Le syndicat ne peut pas lui-même être une coopérative de production et de consommation, il faudrait qu'il prenne la forme spéciale de "société", mais il peut subventionner avec ses fonds les "sociétés coopératives de production ou de consommation". Où commence et où finit le mot "subvention" ? Au cours des travaux préparatoires il a été entendu que ce serait aussi large que possible. Le syndicat pourrait apporter tous les capitaux nécessaires. En outre, d'après l'art. 16 les syndicats, s'ils y sont autorisés par leurs statuts, peuvent faire diverses opérations que nous allons énumérer. Mais c'est à la condition de ne pas faire de bénéfices, car sans cela leurs opérations seraient des actes de commerce. Si le syndicat prélève un prix qui a simplement pour but de couvrir les frais généraux de l'opération, ce ne sera pas, d'après l'art. 16, contraire à la prohibition.

2°) Les syndicats peuvent à condition d'y être autorisés par leurs statuts et sous réserve de ne pas faire de bénéfices et de distribuer des dividendes.

Voici maintenant ce que les syndicats peuvent faire sous ces conditions :

a) Acheter tous les

Ils peuvent acheter tous les objets qui sont nécessaires à l'exercice de la profession, par exemple les matières premières - vous voyez l'intérêt que

Source : BIU Cujas

objets qui sont nécessaires à l'exercice de la profession et les louer, les prêter ou les répartir.

cela présente pour les artisans notamment - les outils, les instruments, les machines, l'engrais - ceci concerne les syndicats agricoles - les semences, plantes, animaux, et même les matières alimentaires pour le bétail. Et une fois qu'ils ont acheté ces objets, que peuvent-ils en faire ? Eh bien, il y a là trois expressions intéressantes : ils peuvent soit les louer, soit les prêter, soit les répartir. A qui ? A leurs membres bien entendu, cela va de soi. Ils peuvent donc les louer à leurs membres, mais aussi à des étrangers, ils peuvent les prêter à leurs membres gratuitement, ils peuvent les répartir entre leurs membres, lesquels par conséquent devront payer une somme pour obtenir la répartition.

b) Prêter leur entremise gratuite pour permettre aux syndiqués de vendre leurs produits.

b) - Ils peuvent prêter leur entremise gratuite pour permettre aux syndiqués de vendre leurs produits. Ils peuvent être aussi des organes de vente des produits de chaque membre du syndicat, un organe de vente des produits de l'agriculture, un organe de vente des produits du commerce et de l'industrie.

Ils peuvent faire tout ce qui se rattache à cette vente et tout ce qui peut la faciliter - la publicité, en grouper les commandes, les expéditions - mais "sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité". Ils ne peuvent être que des organes de liaison entre les syndiqués et la clientèle.

Telles sont donc les activités qui ont été accordées aux syndicats par la loi de 1920 - l'arrêt de la Chambre criminelle de 1908 ne pourrait plus intervenir - mais vous voyez qu'on ne leur a pas permis n'importe quoi, la loi enferme cela dans des limites très strictes : d'une part, aucun bénéfice ne doit exister pour ce que l'on prête, loue, et répartit aux syndiqués; d'autre part, si on vend les produits des syndiqués au public, il faut qu'on les vende sous le nom des syndiqués et sous leur responsabilité, là encore, sans faire le moindre bénéfice. Toutefois, ce qui leur est accordé atténue la rigueur de cette formule : le syndicat ne peut pas faire d'actes de commerce. En réalité, il y a probablement des actes de commerce, la loi les permet par faveur pour les syndicats, parce qu'ils ne sont pas dangereux.

Actes permis aux syndicats.

Ceci m'amène tout naturellement à passer maintenant aux actes permis en général aux syndicats.

Les syndicats peuvent contracter.

Les syndicats bien entendu, c'est évident, c'est la conséquence de leur personnalité morale, peuvent contracter; toute personne morale peut faire des contrats. L'art. 15, livre III, du Code du Travail, nous dit formellement : "Ils peuvent passer des

Source : BIU Cujas

contrats ou conventions" - vous voyez que cet article distingue le contrat de la convention, et il a parfaitement raison, parce que toute convention n'est pas un contrat - Mais le texte ajoute "Avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises". J'attire votre attention sur cette formule qui ne me paraît pas heureuse. En effet, il a été bien entendu durant les travaux préparatoires, et personne n'en doute, que les syndicats peuvent faire des contrats avec toutes personnes, et non pas seulement avec celles visées à l'art. 15. On a même dit ceci : le syndicat est une personne qui peut faire tous les contrats que peut faire une personne capable. Donc, à moins d'une interdiction formelle de la loi et exception faite des actes de commerce, le syndicat pourra faire tous les contrats comme n'importe quelle personne.

Exception en ce qui concerne les actes de commerce.

En outre, les syndicats peuvent faire un contrat extrêmement particulier auquel fait allusion l'art. 15, et qui est réglementé au livre Ier de notre code Ch. IV bis, dans les art. 31 et suivants; il s'agit de la convention collective du travail qui peut être une grande source d'activité moderne des syndicats et des plus heureuses. Elle sera prochainement pour nous l'objet d'une étude approfondie et je vous dis simplement d'un mot, qu'on entend par conventions collectives du travail, les conventions passées entre syndicats de travailleurs pratiquement et syndicats d'employeurs, pour fixer dans toute une industrie et dans toute une région les conditions générales du travail. Elles se sont surtout développées depuis la loi de 1919 qui les a réglementées.

La convention collective de travail.

But.

Puisque les syndicats peuvent contracter, ils auront donc à la suite de ces contrats des droits, et il faut le reconnaître, ils auront aussi des obligations. Les syndicats auront des droits, ils pourront donc les faire valoir et pratiquement ils pourront les faire valoir même en justice, devant les tribunaux.

Mais je voudrais examiner un autre point qui est assez délicat. Les syndicats contractent-ils des obligations ? Evidemment, ils contractent des obligations dans la mesure où ils s'engagent, qui s'exécuteront comme celles de toute personne, sur leurs biens, dans la mesure où ils ne sont pas indisponibles. Ce n'est pas là la difficulté, mais la voici : est-ce que les membres d'un syndicat sont obligés de payer les dettes du syndicat ? Est-ce que le syndicat seul y est obligé ou bien les syndiqués sont-ils tenus de prendre à leur charge les obligations que le syndicat a contractées ? C'est d'un intérêt pratique immense :

Les membres d'un syndicat sont-ils obligés de payer les dettes du syndicat ?

Source : BIU Cujas

ntérêt
ratique.

1° pour les dettes contractuelles,

2° pour les dettes légales dont un syndicat peut être tenu à raison de ses délits et quasi-délits. Est-ce que tous les membres en seront responsables ? On dit parfois : cela n'a pas d'intérêt; on a tort; on peut toujours aux syndicats ouvriers, il y a les syndicats patronaux, dont les membres sont parfaitement solvables.

Par conséquent il y a un intérêt pratique de savoir si les membres sont tenus des dettes. Vous savez que dans la société de personnes, tous les associés sont tenus des dettes. On peut dire : le syndicat est une personne morale, c'est la personne qui s'est engagée, ce ne sont pas ses membres. C'est entendu, mais la société de personnes aussi est une personne morale, et dans la société de personnes, les associés sont tenus indéfiniment des dettes. Or, le syndicat est une association de personnes, ce n'est pas une association de capitaux essentiellement. La question est très délicate, elle n'a été étudiée à peu près par personne, et l'on ne trouve pas jusqu'à présent de jurisprudence. Il serait désirable que le problème se posât un jour très nettement. Même si le syndicat est une personne morale, on peut considérer que les membres d'un syndicat sont des cocontractants du syndicat lui-même et qu'ils devraient donc être tenus eux-mêmes comme le syndicat de remplir toutes les obligations de celui-ci. C'est une question qui est très importante, qui d'ailleurs devrait, étant donné le caractère social des syndicats, être fixée par la loi.

omparaison
ntre le syn-
icat et la
ociété de
ersonnes.

Les syndicats peuvent-ils acquérir des biens? La loi de 1884 leur a permis d'acquérir des biens, mais dans la mesure nécessaire à leur fonctionnement; par conséquent, ils pouvaient bien acquérir un immeuble, mais simplement celui qu'il leur fallait pour se réunir, uniquement l'immeuble qui leur était indispensable; ils ne pouvaient pas faire de placements immobiliers.

Cette condition a disparu, la loi de 1920 est extrêmement libérale, et l'on a même dit ceci pendant les travaux préparatoires : - j'invoque le rapport de M. CHERON "C'est un nouvel acte de confiance que nous faisons aux syndicats professionnels..." et M. CHERON examinait s'il était dangereux de leur accorder cette nouvelle faveur ? Il répondait que non pour les deux raisons suivantes. D'abord, il faut habituer les syndicats à avoir le sentiment de leur responsabilité; or, on n'a vraiment le sentiment de sa responsabilité que lorsqu'on risque quelque chose; il faut donc qu'ils aient un patrimoine. En second lieu, c'est

Source : BIU Cujas

l'intérêt syndical, car si les syndicats veulent avoir un poids dans l'économie nationale, il faut qu'ils inspirent confiance, et que les contrats que l'on fait avec eux offrent des garanties; étant riches, ils donneront des garanties d'exécution des engagements qu'ils prendront. Ce sera un accroissement de leur force.

Les syndicats peuvent acquérir des biens, meubles ou immeubles, à titre onéreux ou à titre gratuit, sans aucune autorisation.

L'art. 10, livre III, du Code du Travail (loi de 1920 codifiée) dit ceci : "Ils peuvent acquérir des biens, meubles ou immeubles, à titre onéreux ou à titre gratuit, sans aucune autorisation".

Il n'y a pas une seule autre association qui puisse aujourd'hui acquérir des biens à titre gratuit sans une autorisation administrative. Les associations privées, aussi bien que celles du droit public, comme les établissements publics, etc. ont besoin d'une autorisation pour acquérir à titre gratuit. L'art. 910 du Code civil dit : "Il faut un décret d'autorisation de la donation ou du legs..." Les syndicats sont traités plus favorablement que les associations et que les établissements publics : Ils peuvent acquérir à titre gratuit des libéralités par donation ou par legs, sans autorisation préalable. J'avais donc raison de vous dire que leur capacité est celle de la très grande personnalité morale.

Telles sont les règles sur la capacité d'acquérir des biens.

En principe, les biens des syndicats sont soumis aux règles du droit commun.

Ces biens sont-ils soumis aux règles du droit commun ? Oui, en principe, et par conséquent, plus les syndicats pourront acquérir de biens à titre onéreux et à titre gratuit - à titre onéreux, grâce aux économies qu'ils feront sur les cotisations, à titre gratuit, grâce aux libéralités qui leur seront faites - plus ils seront riches, plus ils offriront de garanties au public. Mais néanmoins, la loi de 1920 a voulu protéger un peu les syndicats, et elle a déclaré que certains de leurs biens seraient insaisissables : ceux qui sont strictement nécessaires à leur fonctionnement. Au delà, ils tomberont dans le droit commun de la propriété, ils pourront être saisis. Puisqu'on a voulu précisément que les syndicats puissent donner des garanties, il ne pouvait pas être question de rendre tous leurs biens insaisissables.

Toutefois, ceux qui sont nécessaires à leur fonctionnement sont insaisissables.

Vous voyez poindre une tendance qui se manifestera de plus en plus dans notre législation des syndicats; ils sont des institutions privées, facultatives, mais qui tendent petit à petit à assurer un service public, à devenir le porte-parole de la profession. Le service social, quasi-public en quelque sorte que l'on attend des syndicats serait compromis si l'on pouvait saisir les biens nécessaires à leur

Source : BIU Cujas

fonctionnement. L'art. 13, alinéa 2 (livre III, C.du T.) déclare "que les immeubles et objets immobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables". On aurait pu se limiter aux lieux de réunion, pourquoi a-t-on étendu cette protection"aux immeubles et objets immobiliers nécessaires à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle"? C'est une idée d'ordre social; les bibliothèques et les cours professionnels ont une portée sociale, il ne faut pas qu'on puisse saisir les biens qui leur sont nécessaires.

Insaisissabilité des biens qui ont une portée sociale.

En outre, si les syndicats ont constitué des caisses de secours mutuels et de retraites, l'art.22 (livre III, Code du Travail) décide que "les fonds de ces caisses - puisque ce sont des fonds capitalisés, c'est une sorte de caisse d'épargne des membres du syndicat - sont insaisissables, dans les limites déterminées par l'art. 12 de la loi du 1er avril 1898 sur les sociétés de secours mutuels" à laquelle je vous renvoie. C'est parce que ces fonds ont un caractère alimentaire qu'on les a déclarés insaisissables, et parce qu'il le fallait pour le développement des caisses.

Les fonds des caisses de secours mutuels et de retraites sont insaisissables.

Sous ces réserves, tous les biens des syndicats tombent sous les règles du droit commun.

Les syndicats peuvent acquérir n'importe quels biens, ils peuvent les placer, ils peuvent en tirer des bénéfices - pensez à la fortune considérable que peuvent avoir les syndicats patronaux - ils peuvent enfin les donner en gage à leurs créanciers, ils peuvent les aliéner, ils peuvent les hypothéquer.

Ne croyez pas d'ailleurs que ceux de leurs biens qui sont insaisissables soient à la fois inaliénables et imprescriptibles. Vous savez qu'en droit civil, il y a généralement une trilogie : les biens qui sont insaisissables, sont inaliénables et imprescriptibles; les trois choses vont de pair. Ici, la mesure ne se fixe que sur l'insaisissabilité; les syndicats sont parfaitement libres d'aliéner ceux de leurs biens qui sont insaisissables et ceux-ci sont par conséquent prescriptibles. Dans le cas du syndicat, il y a donc dissociation de ces trois éléments, et lorsque vous rencontrerez en droit civil ces trois notions réunies - inaliénabilité, insaisissabilité, imprescriptibilité - vous vous souviendrez qu'il y a là un cas un peu spécial dont il est bon de se souvenir.

Les biens insaisissables ne sont ni aliénables ni imprescriptibles.

Les syndicats professionnels peuvent-ils avoir une marque de fabrique ?

Il existe en France une législation sur les marques de fabrique, c'est la marque de l'industriel,

Les marques

Source : BIU Cujas

de fabrique.

grâce à laquelle l'industriel garantit à sa clientèle que tel produit qu'on lui vend est bien celui qu'il a fait; et vous savez qu'en général, à tort ou à raison, on attache de l'importance à acheter le produit qui a une marque bien déterminée. Les marques de fabrique ont d'ailleurs une valeur commerciale énorme; il y en a aujourd'hui qui valent des fortunes tout à fait astronomiques. Nous arrivons donc à un point très important : les syndicats peuvent-ils avoir des marques de commerce ?

Ceci joue surtout pour les syndicats patronaux qui peuvent constituer entre eux quelques grands groupements, mais cela peut jouer aussi un rôle pour les syndicats de travailleurs. On a certainement dû vous parler au cours d'économie politique de la marque syndicale de certaines fédérations que l'on appelle : "le label", pour garantir que le travail est fait notamment au tarif syndical.

"Le label".

Avant la loi de 1920, on contestait aux syndicats le droit d'avoir des marques de fabrique en invoquant la raison suivante : la marque de fabrique est une marque de commerce ou d'industrie, elle est réservée aux commerçants et aux industriels, or, les syndicats ne font ni commerce, ni industrie. Néanmoins, la loi de 1920 leur a accordé ce droit; elle a été codifiée sur ce point dans les articles 19 et 20, au chapitre III intitulé "Des marques syndicales" du livre III (Code du Travail). Suivant l'art. 19, les syndicats peuvent déposer, à condition de remplir toutes les formalités de la législation ordinaire sur les marques de fabrique, c'est-à-dire les formalités prévues par la loi de 1857, leurs marques ou labels. Ils peuvent, à partir de ce moment-là, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions de ladite loi. Ces marques ou labels peuvent être utilisés par tous les membres du syndicat pour garantir l'origine de la marchandise ou du produit fabriqué par tel ou tel membre du syndicat. Les sanctions, nous dit l'art. 20, sont celles prévues par la loi de 1857.

Les controverses au sujet des marques syndicales avant la loi de 1920 qui les autorise.

Ceci est très important pratiquement, parce que si un syndicat veut avoir une marque de fabrique qui présente une grande valeur morale pour la défense de ses membres; il est indispensable qu'il puisse poursuivre les contrefaçons qui sont de nature à léser l'intérêt professionnel.

La loi de 1920 a donc réglé la question. Elle était d'autant plus nécessaire que la Cour de cassation avait statué en sens contraire. Lorsqu'il s'est agi au début de ce cours des sources du droit, je vous ai dit que la jurisprudence, qui est généralement une source du droit, l'avait été fort peu en législation

Timidité de la

Source : BIU Cujas

jurisprudence en matière de législation industrielle.

industrielle, pour plusieurs raisons. L'une des raisons - je vous le rappelle - c'est que là où les tribunaux auraient pu donner le coup de pouce qu'ils donnent parfois aux textes de la loi pour arrondir certaines difficultés, pour les assimiler à des nécessités nouvelles, ils se sont montrés très rigides. Dans le domaine de la législation industrielle, la jurisprudence n'a pas précédé le mouvement, on ne peut même pas dire qu'elle le suive. Nous le verrons dans bien des cas et ici notamment : un syndicat d'épiciers de la ville de Marseille avait une marque syndicale de gâteau; cette marque de fabrique, c'était la marque "Le Colombier"; or, quelqu'un a contrefait cette marque et a vendu des gâteaux semblables sous la même marque de fabrique. Le syndicat a intenté une action contre l'auteur de cette contrefaçon; puisqu'il s'agissait d'une contrefaçon - la contrefaçon est un délit - l'affaire est venue devant la Chambre criminelle qui, par un arrêt du 19 juin 1908 (Sirey 1910.I.57) a déclaré que les syndicats n'avaient pas droit à la protection des marques de fabrique. C'est pour cela que la loi de 1920 était indispensable; grâce à elle les syndicats professionnels peuvent avoir une marque syndicale.

Arrêt du 19 juin 1908 rendu par la Chambre criminelle.

La loi de 1920 permet aux syndicats de créer des oeuvres sociales.

La loi de 1920 a été encore plus loin. On a voulu permettre aux syndicats de créer un certain nombre d'oeuvres sociales, leur accorder une activité qui n'entre pas d'une manière immédiate dans leur objet. Ceci a été précisé par la loi de 1920 et codifié dans les art. 12 et 13 (livre III - Code du Travail).

L'art. 12 nous dit : "Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché - pour loger leurs membres d'ailleurs - et à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, pour "éducation physique ou hygiène". Vous voyez : habitations à bon marché, jardins ouvriers ou terrains de sport.

Et de créer ou de subventionner des oeuvres professionnelles.

L'art. 13 leur permet soit de créer, soit simplement de subventionner "des oeuvres professionnelles" telles que : institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires - cela concerne surtout les syndicats patronaux - champs d'expérience, oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications - volumes, revues, journaux - intéressant la profession". Un syndicat peut avoir un journal professionnel, ce qui entre parfaitement dans son activité et il peut y consacrer une partie de ses ressources.

Enfin parmi les activités syndicales extrêmement utiles, il y a les oeuvres ou bureaux de placement syndicaux.

Source : BIU Cujas

Les bureaux de placement syndicaux.

Aujourd'hui, la plupart des syndicats professionnels s'occupent du placement de leurs membres. Qui serait mieux qualifié, en effet, que les syndicats pour le placement de leurs membres ? L'art. 13 nous dit : "Ils peuvent librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et les demandes de travail". Pratiquement toutes les bourses de travail ne sont que cela.

Je signale encore une fonction des syndicats qui est surtout moderne et qui se développe de plus en plus, à laquelle on a fait allusion bien des fois à propos du rôle social des syndicats et qui résulte de la loi de 1920; il s'agit de la fonction consultative des syndicats. L'art. 17 livre III de notre code - loi de 1920 codifiée - déclare : "Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité". Ce sont les organes consultatifs du travail, du côté employeurs et du côté travailleurs. Les syndicats sont appelés à une collaboration de plus en plus fréquente avec les pouvoirs publics, que certaines lois récentes rendent même obligatoire. Il y a notamment pour le repos hebdomadaire une loi récente - nous la rencontrerons - qui oblige à consulter les syndicats professionnels. Eh bien, cette fonction consultative répond bien à cette tendance que je signalais tout à l'heure, à savoir que les syndicats tendent peu à peu à assurer un service public; ils sont, si j'ose m'exprimer ainsi, une sorte de service public en préparation, ils se préparent à être peut-être dans l'avenir un rouage administratif.

Fonction consultative des syndicats.

Collaboration des syndicats avec les pouvoirs publics.

Capacité d'ester en justice.

Les syndicats peuvent-ils ester en justice et dans quelle mesure ?

Ils peuvent ester en justice, cela n'est pas douteux; la loi de 1884 le permettait. Mais toute la question est de savoir à propos de quoi ils ont ce droit. Un syndicat peut ester en justice pour toutes les questions se rattachant à ses intérêts, comme le ferait un particulier. Les syndicats professionnels peuvent ester en justice pour tout ce qui se rattache à leurs intérêts. Ainsi, le syndicat professionnel ayant un patrimoine, peut faire tous les procès qui concernent son patrimoine. Il peut intenter toutes les actions qui se rattachent aux activités que j'ai décrites précédemment. Par exemple : un syndicat fait un achat de matières premières ou d'outils; cet achat donne lieu à un procès, le syndicat peut plaider. Un syndicat professionnel a toujours le droit d'ester en justice à propos des difficultés que soulèvent ses droits. Mais les syndicats peuvent-ils ester en justice dans l'intérêt collectif de la profession ?

Source : BIU Cujas

Les syndicats peuvent-ils ester en justice en vue de la défense de l'intérêt collectif de la profession ?

Si l'intérêt professionnel est lésé par une personne, le syndicat peut-il comme représentant de la profession, se présenter en justice et dire : j'attaque et je veux venger en quelque sorte l'intérêt professionnel qui a été outragé par telle personne.

Intérêt pratique.

Voici l'intérêt pratique. Dans une région où les vins ont une grande réputation, on apprend qu'un viticulteur, membre d'un syndicat de viticulteurs, fraude les vins. Cela va causer immédiatement un grand préjudice à la réputation des vins de la région - on ne va plus croire à l'authenticité des vins - et par conséquent à ceux des membres du syndicat; il faut donc agir énergiquement contre le coupable. Faut-il que chaque membre du syndicat agisse individuellement ? N'est-il pas plus simple que le syndicat puisse agir seul en disant : je suis, moi, le représentant de l'intérêt collectif de la profession.

Signalons, tout d'abord, que divers textes sont intervenus pour des hypothèses spéciales, ainsi pour les fraudes. Lois des 11.7.1908, art. 6; 29 juin 1907; 5 août 1908, art. 2... Ensuite l'art. 33 k, livre 1er; du Code de travail, permet aux syndicats d'agir lorsque les conditions faites aux travailleurs à domicile sont contraires à la loi. Les syndicats peuvent donc agir pour défendre l'intérêt collectif de la profession des travailleurs à domicile, alors même nous dit l'art. 33 k - ceci est très important et presque unique - qu'ils ne pourraient justifier d'aucun préjudice. En général pour agir, il faut un préjudice; ici la loi a chargé les syndicats professionnels de la fonction sociale de surveiller l'exécution de la loi et leur a donné le droit d'agir dans l'intérêt collectif de la profession "sans avoir à justifier d'un préjudice". Nous nous rapprochons toujours de l'idée de service public des syndicats.

Textes de lois autorisant les syndicats à agir.

En dehors des cas où il y a ainsi des textes, est-ce que les syndicats pouvaient agir en justice pour défendre l'intérêt de la profession ? Cette question a soulevé des controverses considérables, aussi bien en doctrine qu'en jurisprudence, et naturellement il y eut des opinions dans tous les sens. J'irai assez vite puisque la question n'a plus qu'un intérêt rétrospectif - elle a été tranchée par la loi de 1920 - mais il est tout de même intéressant de s'y arrêter un instant.

Controverses soulevées au sujet de "l'intérêt

On a dit ceci : (V. notes Planiol D. 1895.2.553 et Roux, S.1908.I.105) il n'y a pas juridiquement parlant d'intérêt collectif, cela n'existe pas, cela ne peut même pas exister; de deux choses l'une : ou

Source : BIU Cujas

collectif".

bien les membres du syndicat ont subi un préjudice et là c'est un préjudice individuel de tel ou tel; s'ils l'ont tous subi, c'est un préjudice individuel de tous et c'est à chacun à agir en justice. Evidemment les membres du syndicat peuvent charger le syndicat d'agir pour eux, mais comme mandataire des intérêts individuels.

Le syndicat possède-t-il une action qui soit indépendante des actions individuelles et pouvant s'exercer cumulativement avec les actions individuelles ? Si par exemple, chaque membre du syndicat agissait, est-ce que le syndicat pourrait, lui encore, agir ? Y a-t-il un intérêt collectif qui soit distinct des intérêts individuels, ou bien l'intérêt collectif n'est-il pas l'addition des intérêts individuels ? Je prends l'exemple d'un syndicat composé de 300 membres. Chaque membre intente une action; il y aura donc 300 actions individuelles. Peut-il y avoir une 301ème action, qui serait l'action collective du syndicat ?

On a dit que notre droit ne pouvait pas connaître autre chose que la sanction du préjudice causé - c'est pour cela qu'il y a une très grande exception dans l'art. 33 k concernant le travail à domicile. - La faute n'est pas sanctionnée par une action si elle n'a causé aucun préjudice; or, il n'y a pas de préjudice puisqu'il ne peut pas y avoir d'intérêt collectif qui soit autre chose que l'addition des intérêts individuels.

Peut-être est-ce exact au point de vue du droit strict, et en effet, il est difficile de créer artificiellement un intérêt supplémentaire à celui des membres, mais socialement parlant, le syndicat est l'organe représentatif de la profession; il est donc opportun qu'il puisse agir par une action qui lui soit propre, pour la défense des intérêts moraux de la profession.

Seulement, il est possible que, sur le terrain des textes, la question fût douteuse, et cependant, peut-on soutenir qu'un syndicat ne tirait pas de la loi de 1884, par cela seul qu'il était constitué dans un intérêt professionnel, le droit de faire respecter tous les intérêts professionnels?

Les trois phases de la jurisprudence. 1°) vers 1907 les tribunaux ont admis que les syndicats professionnels

Il y a trois phases dans la jurisprudence :

En premier lieu, vers 1907, les tribunaux ont dit que les syndicats professionnels pouvaient ester en justice au nom de l'intérêt collectif; les trois chambres de la Cour de cassation avaient statué dans le même sens. Voici la formule de l'un des arrêts (Ch. Crim. 27 juin 1907, S. 1908.I.105) : "Ce sont des délits préjudiciables aux intérêts collectifs du

Source : BIU Cujas

pouvaient en justice au nom de l'intérêt collectif.

syndicat. Il y a un dommage éprouvé par la collectivité qu'il représente. Tout syndicat peut agir dans l'intérêt collectif de la profession.

Mais chaque fois qu'on est bien tranquille - comme lorsque la mer est tout à fait calme et que brusquement la tempête se déchaîne - il y a soudain un revirement. Il était trop beau que les trois chambres de la Cour de cassation aient statué dans le même sens, et c'est ainsi qu'il y eut un revirement de la Chambre criminelle, en 1911. Elle fut influencée précisément par toutes les théories auxquelles j'ai fait allusion tout à l'heure, qui essayaient de prouver qu'il n'y a pas d'intérêt collectif, que cela ne peut pas exister. A propos d'une fraude sur les vins, elle déclara par un arrêt du 10 février 1911 (Sirey 1911.I.603) qu'il fallait un intérêt collectif directement lésé; or, la baisse du prix du vin et la déconsidération du produit ne sont qu'un préjudice indirect pour le syndicat. Ce sont les membres qui sont éprouvés, ce n'est pas le syndicat.

2°) Revirement de la jurisprudence. Arrêt du 10 février 1911 de la chambre criminelle.

Mais bientôt il y eut un arrêt qui a fixé la jurisprudence des Chambres réunies le 5 avril 1913 (Sirey 1920.I.49) celèbre; il fut rendu sur le rapport de M; le Conseiller FALCIMAIGNE et sur conclusions de M. le Procureur Général SARRUT. Les Chambres réunies se sont prononcées dans le sens du droit des syndicats d'ester pour l'intérêt collectif de la profession; par conséquent, les Chambres réunies sont revenues à l'ancienne jurisprudence et elles n'ont pas suivi la Chambre criminelle dans sa dernière jurisprudence.

3°) Retour à l'ancienne jurisprudence. Arrêt du 5 avril 1913 rendu par la Cour de cassation toutes Chambres réunies.

Quels sont les arguments sur lesquels les Chambres réunies se sont basées pour revenir à l'ancienne jurisprudence et décider que les syndicats professionnels pouvaient agir en justice dans l'intérêt collectif de la profession ? Chose importante, comment se fait-il que les syndicats puissent agir pour l'intérêt collectif de la profession et que, par contre, les associations n'aient pas ce droit, puisque un autre arrêt des Chambres réunies leur a refusé ?

Arguments donnés par les Chambres réunies. Existence d'un intérêt collectif distinct de celui des individus.

Voici les arguments donnés par les Chambres réunies en ce qui concerne les syndicats professionnels.

Premier argument : il existe un intérêt collectif distinct de celui des individus et cela provient, dit la Cour de cassation, de la personnalité morale du syndicat. Le syndicat représente une collectivité et ce qu'il représente ne saurait se confondre avec les individus isolément. Voilà le premier argument. C'est par conséquent la consécration que dans la vie syndicale, il y a un intérêt collectif.

Deuxième argument : l'intérêt de la profession

Source : BIU Cujas

est représenté légalement par le syndicat. Il est l'organe légal, en quelque sorte, qui représente la profession. La Cour de cassation dit même ceci : "L'intérêt collectif de la profession est représenté de plein droit par le syndicat".

Représentation de l'intérêt collectif de la profession par le syndicat.

Voici d'ailleurs le motif que donne la Cour de cassation :

"L'action du syndicat tend à assurer la protection de l'intérêt collectif de la profession, envisagée dans son ensemble, et représentée par le syndicat dont la personnalité juridique est distincte de la personnalité de ceux qui le composent".

Troisième argument. Il ne suffit pas d'un intérêt collectif, il ne suffit pas que le syndicat représente la profession, il faut qu'il y ait un préjudice collectif. Puisque c'est l'intérêt collectif qui est en jeu, le préjudice ne sera pas le préjudice des individus, mais le préjudice de cet être immatériel qui s'appelle l'être collectif. La Cour de cassation décide que la baisse des prix du vin, la déconsidération du produit, constituent le préjudice collectif. Voici d'ailleurs exactement les termes de l'arrêt : "La baisse des prix du vin, la déconsidération du produit atteignent bien, directement, les intérêts économiques, commerciaux et agricoles, dont la défense rentre dans l'objet des syndicats".

Nécessité d'un préjudice collectif.

Tels sont donc les trois arguments donnés par les Chambres réunies.

Un nouvel arrêt a été rendu, mais cette fois par la Chambre civile, le 5 novembre 1918 (Sirey, 1920.I. 59) à propos d'un procès qui eut lieu à la suite d'une exposition de tissus qui s'était tenue à Roubaix. Parmi les tissus, se trouvait une flanelle qui portait la mention suivante : "La seule qui soit en pure laine". Le syndicat du textile de Reims s'en était alarmé et avait intenté une action au nom de l'intérêt collectif de la profession. L'action était-elle recevable ? La Chambre civile s'est ralliée à la jurisprudence des Chambres réunies qui s'est trouvée confirmée.

Arrêt de la Chambre civile du 5 novembre 1918.

Voici maintenant une petite objection. Le syndicat, qui va agir au nom de l'intérêt collectif de la profession, doit-il être le seul pour la même profession et faut-il qu'il groupe à peu près tout le monde ? Il se peut que, dans une profession déterminée, il y ait plusieurs syndicats et que celui qui va agir ne groupe qu'un certain nombre de membres de la profession. La question ne trouve pas de solution dans la loi, et alors je crois qu'il faut dire que tout syndicat a une vocation légale à représenter la profession. Donc s'il y a trois syndicats d'une même

Tous les syndicats peuvent-ils faire prévaloir l'intérêt collectif

Source : BIU Cujas

e la profes-
ion ?

profession, les trois pourront représenter la profession. Au fond, pour qu'il en fût autrement, il serait nécessaire que le syndicat fût obligatoire et qu'il n'y en eût qu'un par profession; mais étant donné que le syndicat est facultatif, chaque fois qu'il y a un syndicat d'une profession, il peut faire prévaloir l'intérêt collectif de la profession.

as où deux
yndicats sont
n désaccord.

Maintenant, il se peut aussi que deux syndicats soient en désaccord, que l'intérêt collectif tel que l'un l'entend, soit contraire ou différent à la façon dont l'autre le conçoit. Les tribunaux jugeront quel est celui qui a raison, mais il n'en est pas moins vrai que chacun sera apte à ester en justice. Puisque chacun pourra prétendre agir au nom de l'intérêt collectif de la profession, l'action de chacun sera recevable et les tribunaux apprécieront quel est celui qui défend le mieux l'intérêt de la profession.

Je vous ai annoncé tout à l'heure que la conclusion donnée par la Cour de cassation en ce qui concerne la capacité d'ester en justice des syndicats avant la réforme de 1920, était assez différente de celle qu'elle avait donnée pour les associations; c'est le point auquel j'arrive maintenant, non pas que les associations soient dans mon programme, mais je ne les nomme ici que pour faire une comparaison de jurisprudence.

rrêt des
hambres réu-
ies du 15
uin 1923 con-
ernant les
ssociations
e 1901.

En ce qui concerne les simples associations de la loi de 1901, il y a eu un arrêt des Chambres réunies du 15 juin 1923 (Sirey 1924 - L.49) rendu au rapport de M. le Conseiller BOULLOCHE, et accompagné au recueil Sirey d'une note de M. CHAVEGRIN. Il s'agissait d'une action intentée par deux associations de la loi de 1901, l'Association fraternelle des Instituteurs et Institutrices de la Marne d'une part, la Fédération des Instituteurs de France, d'autre part. Ces deux associations s'étaient liées pour faire un procès à une grande figure de l'épiscopat français, le cardinal Luçon, qui depuis est décédé, alors archevêque de Reims. On lui reprochait d'avoir quelque peu malmené, dans une lettre pastorale, l'école laïque, et notamment dans la phrase suivante : "Il y a péril de la vertu, surtout lorsqu'il s'agit de ces écoles mixtes où l'on pratique par le mélange des enfants des deux sexes, un système d'éducation contraire à la morale". Le cardinal Luçon lançait ses foudres contre les écoles où sont réunis les enfants des deux sexes. Il s'est agi de savoir si l'action intentée par cette double association d'instituteurs était recevable. La solution donnée par les Chambres réunies est ici diamétralement opposée à celle donnée pour les syndicats professionnels. Celles-ci sont irreceva-

Source : BIU Cujas

bles à se plaindre d'une phrase d'une lettre pastorale, même si elle porte atteinte à la considération due à leur profession, déclarent les Chambres réunies. Vous vous rappelez que dans l'affaire des vins c'était bien la déconsidération de la profession dont il s'agissait; il est certain que la lettre pastorale du cardinal Luçon avait pour but de jeter la déconsidération sur les écoles et sur ceux qui y enseignaient puisqu'ils n'étaient pas capables d'y maintenir ni la morale, ni la vertu.

Arguments. Les associations de la loi de 1901, à la différence des syndicats, ne représentent pas de plein droit la profession.

Voici les arguments donnés par l'arrêt.

Premier argument : les associations de la loi de 1901, à la différence des syndicats, "ne représentent pas de plein droit la profession". On ne sait pas, d'ailleurs, très bien ce que veut dire la Cour de Cassation par ces mots :"ne représentent pas de plein droit la profession". Pourraient-elles la représenter autrement que de plein droit ? C'est un point qui n'est pas précisé; en tout cas, de par la loi, une association de fonctionnaires n'a pas la vocation légale à représenter la catégorie de fontionnaires en question et la profession dans laquelle ils travaillent. C'est qu'en effet, il y a une différence. Vous savez que les membres d'un syndicat doivent être d'une profession identique ou similaire ou tout au moins connexe, de sorte qu'on peut dire qu'un syndicat est l'émanation d'une profession; pour l'association c'est différent. On peut faire une association de personnes de professions tout à fait différentes, par conséquent, comment l'association serait-elle apte à représenter une profession, puisqu'elle peut être bigarrée de professions très diverses ? L'association ne présente pas vers l'extérieur le caractère de profession que présente le syndicat.

Intérêts visés.

Deuxième argument. Que visaient ces deux associations ? La première, l'Association fraternelle des Instituteurs et Institutrices de la Marne, visait la défense des intérêts moraux et matériels de ses membres; et la deuxième, la Fédération des Instituteurs de France, la défense des intérêts moraux et matériels des associations fédérées. Or, une lettre comme celle du cardinal Luçon ne mettait pas en cause, d'après la Cour de Cassation, la défense des intérêts moraux et matériels des membres de l'Association fraternelle et des associations fédérées.

Il appartient à l'Etat de défendre ses fonctionnaires.

Troisième argument. Qui a été attaqué ? L'école publique; par conséquent c'est une fonction publique qui a été attaquée et c'est à l'Etat qu'il appartient de défendre ses fonctionnaires. On peut signaler à l'administration, l'attaque qui a été faite, mais c'est l'administration qui doit déclencher l'action

Source : BIU Cujas

Critiques de Chavegrin.

Dans la note extrêmement remarquable de M.CHAVEGRIN, nous trouvons une vive critique des deux premiers arguments. Mais l'arriviste trouve excellent, et d'ailleurs péremptoire, le dernier argument qui lui paraît amplement suffisant à justifier la solution. Il se montre très réservé en ce qui concerne le premier argument, à savoir que les associations n'auraient pas le droit d'ester en justice pour l'intérêt collectif de la profession. Quel intérêt y a-t-il à décider que les associations puissent ester en justice pour défendre l'intérêt collectif de la profession? C'est que la même question peut se présenter pour des associations autres que des associations de fonctionnaires, pour des associations de personnes privées, par exemple une association du personnel de l'enseignement libre. Supposez que dans une manifestation d'instituteurs, il y ait des attaques extrêmement violentes contre l'enseignement libre; les membres de l'enseignement libre ne pourraient-ils agir au nom de l'intérêt collectif de la profession ? La critique de M. CHAVEGRIN est très nette; il déclare que l'association a le pouvoir de représenter ses membres vis-à-vis de l'extérieur comme le syndicat. Il me semble pourtant que la thèse des Chambres réunies repose sur des raisons assez solides, et voilà pourquoi mon sentiment. Il est bien certain que dans notre droit, l'association n'est pas le syndicat; le syndicat a toutes les faveurs de la loi, l'association n'en a à peu près aucune; le syndicat a une personnalité considérable, l'association, même déclarée, n'a qu'une toute petite personnalité, le syndicat suppose des personnes d'une même profession et il a pour objet la défense d'un intérêt professionnel, l'association ne comporte pas nécessairement des personnes de même profession et elle n'a pas besoin d'avoir pour objet la défense d'un intérêt professionnel, elle a un objet quelconque pourvu que ce soit un objet désintéressé; on ne peut donc donner à l'association les droits du syndicat. En somme, on ne peut pas dire qu'une association représente la profession, c'est un groupement de personnes; il y a une forme légale pour représenter la profession, c'est le syndicat.

Opinion de M. Niboyet.

Pour les syndicats, la question d'ailleurs a été définitivement tranchée lors de la grande réforme de 1920, qui, dans une de ses dispositions, consacre la solution de l'arrêt des Chambres réunies de 1913. (Code Travail, art. 11 du Livre 3).

Pour les associations, rien n'a été fait, tant et si bien que la jurisprudence de 1923 subsiste, et que l'abîme qui les sépare des syndicats est maintenu.

En ce qui concerne les syndicats, la disposition

Source : BIU Cujas

Consécration légale de la formule de 1913.

de la loi de 1920 est codifiée à l'art. 11 (Livre III Code Travail) qui stipule : "Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent". Voilà la consécration légale de la formule de 1913 : "L'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent" ceci n'a soulevé aucune difficulté lors des travaux de 1920; le rapporteur a dit qu'on avait cru utile de préciser ce point, qu'il valait mieux que cela fût dit une fois pour toutes par la loi.

Je vais reprendre les termes de cet article qui à deux égards, rappellent des observations.

Les syndicats peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile.

Première observation. "Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile..." Qu'est-ce que cela veut dire ? Est-ce qu'ils ne peuvent intenter une action au nom de l'intérêt collectif de la profession que par la voix de l'action civile qui supposerait qu'il y ait une action publique ? Si c'était cela on aurait retiré aux synducats certainement, un droit que les Chambres réunies leur ont donné. Les syndicats ont le droit d'agir devant toutes les juridictions, mais pas seulement pour exercer tous les droits de la partie civile, pour exercer tous les droits, et non pas seulement quand il y a une action publique et qu'une action civile est intentée comme accessoire. Je sais bien que souvent les choses sont liées, que l'action publique précède l'action civile, mais ce n'est pas nécessaire. Il peut y avoir une raison pour laquelle l'action publique n'est pas intentée et où néanmoins on puisse avoir le droit de demander sur le terrain civil la réparation du préjudice causé. Vous voyez l'imprudence de rédaction de cet article, il ne faut pas l'appliquer au pied de la lettre; le plus souvent les syndicats agissent comme partie civile, le législateur a donc envisagé ce qui arrive en général; je suis persuadé que malgré la rédaction de l'art. 11, les syndicats ont le droit d'agir devant toutes les juridictions pour exercer tous les droits. Malgré tout, on a semé là encore, une possibilité de difficulté en cas de procès.

Interprétation.

Critique de la formule "portant un préjudice direct ou indirect.

Deuxième observation. En second lieu, faisant encore appel à l'art. 11, je constate que la formule "portant un préjudice direct ou indirect", est assez malheureuse. "Portant un préjudece direct", c'est évident; "portant un préjudice indirect" je ne vois pas très bien comment on peut agir en justice pour faire réparer un préjudice indirect.

Ici, je suis forcé de vous rappeler l'art. 1151

Source : BIU Cujas

du Code civil, aux termes duquel le créancier ne peut pas demander à son débiteur en matière contractuelle de ce qui n'est pas une conséquence immédiate et directe du dommage que l'on appelle dommage direct; cela ne se discute même pas. D'après l'art. 1382, on pourrait demander, selon la plupart des auteurs, la réparation du dommage indirect. Mais le malheur est qu'on n'en cite pas un précédent, pas une application et on ne peut d'ailleurs en trouver parce que c'est impossible. Qu'est-ce qu'un dommage indirect ? C'est un dommage qu'il est impossible de prouver; comment par conséquent pourrait-on demander la réparation d'un préjudice dont on n'a pas pu faire une preuve ?

Exemple : quelqu'un se rendant à une adjudication est victime d'un accident de chemin de fer et il est retardé. "Sans cet accident, dit-il, j'aurais été adjudicataire". Rien ne prouve que, même s'il était arrivé à l'heure, il aurait été adjudicataire. Ce qui est certain, c'est qu'il n'est pas arrivé à l'heure. On ne sait pas du tout quelle enchère il aurait mise; peut-être qu'au dernier moment il aurait renoncé à l'achat qu'il convoitait, le prix ayant dépassé ses prévisions. Il est donc impossible de faire cette preuve.

Il n'y a aucun cas d'application jurisprudentielle du dommage indirect sur le terrain délictuel, a fortiori sur le terrain contractuel.

Par conséquent, la formule : "Portant un préjudice direct ou indirect" est à mon sens une maladresse de langage et même une erreur de la part de ceux qui ont rédigé l'art. 11. C'est une pure apparence que de s'imaginer qu'on puisse faire condamner à la réparation d'un dommage indirect, dont la preuve sera théoriquement et pratiquement impossible, puisque ce qu'il faut c'est le degré de causalité; la causalité ne peut pas être établie, puisqu'il y a un degré d'improbabilité.

J'ai ainsi terminé ce que je voulais vous dire sur l'activité des syndicats et en particulier, sur cette importante question d'ester en justice dans l'intérêt collectif. La question ne se discute plus puisque la loi de 1920 a donné ce droit aux syndicats. Je vous signale notamment un arrêt tout récent de la Chambre civile du 19 octobre 1932 pour un syndicat de radio-électriciens. L'action fut intentée au sujet d'un breveté qui n'avait pas le droit d'utiliser son brevet. L'intérêt du syndicat était grand, car si le brevet n'était pas valable, ses membres pouvaient fabriquer l'objet en question. Il s'agis-

Arrêt du 19 Octobre 1932 rendu par la Chambre civile.

Source : BIU Cujas

sait donc de l'intérêt collectif. La Chambre civile a admis l'action.

§ 3 - Rapports des syndiqués et du syndicat.

rapports des syndiqués et du syndicat.

Les rapports des membres du syndicat et du syndicat lui-même sont fixés par le contrat constitutif du syndicat - n'oubliez pas que le syndicat est créé par un contrat - par conséquent, il n'y a qu'à appliquer les principes généraux du contrat sauf là ou ceux-ci seraient en opposition avec une règle spéciale donnée pour les syndicats.

Application des principes généraux du droit.

Ainsi, c'est le pacte syndical qui déterminera pratiquement l'obligation d'une cotisation, et fixera sa date, son importance.

Conformément auxprincipes généraux du droit, chaque membre du syndicat doit respecter les décisions syndicales tant qu'il fait partie du syndicat. Lorsqu'on fait partie d'un syndicat, on ne peut pas, bien entendu, ne pas respecter ce que le syndicat édicte.

Quelle est la sanction ? Le syndicat peut intenter une action pour faire respecter les engagements. Ceci n'est pas très pratique pour les syndicats ouvriers; c'est beaucoup plus pratique pour les syndicats patronaux, car si un membre d'un syndicat patronal n'exécute pas une décision syndicale, le syndicat intentera contre lui une action contractuelle en exécution du contrat, et le cas échéant, en réparation du préjudice causé par l'inexécution.

Inversement, chaque membre du syndicat a le droit d'agir contre le syndicat qui ne remplit pas vis-à-vis de lui ses obligations. L'action que le syndiqué intentera contre le syndicat dans ce cas, sera parfaitement recevable, il demande l'exécution de son contrat; il fera condamner le syndicat et si le syndicat est assez riche, il pourra obtenir des dommages-intérêts.

Tout ceci n'est que l'application des principes généraux du droit.

A propos de la convention collective du travail, signée par les syndicats, nous verrons plus tard qu'un syndicat, qui la viole, s'expose de la part de ses membres, à une action en réparation du préjudice causé.

Pouvoirs du bureau du syndicat.

Quels sont les pouvoirs du bureau du syndicat ? Sur ce point il n'y a pas l'ombre d'un texte, les auteurs sont d'un mutisme absolu. Pourtant, il faut bien que quelqu'un ait des pouvoirs. Ces pouvoirs seront fixés par le contrat syndical, mais si le contrat ne dit rien, que pourra faire le bureau ?

Source : BIU Cujas

Jusqu'où iront ses pouvoirs ? Sera-t-il forcé de convoquer le suffrage universel, c'est-à-dire l'assemblée générale des membres du syndicat ? Il est possible qu'on ne tienne pas souvent à en avoir l'avis. Il n'y a absolument rien sur ce point, pas le plus petit texte, pas non plus de jurisprudence. Par conséquent, on peut très bien décider qu'il n'y aura pas d'assemblée générale; il faut une assemblée générale pour constituer le syndicat, mais une fois le syndicat constitué, on pourrait décider que jamais le bureau n'aura à prendre l'avis du syndicat. Ce ne serait pas contraire à la convention puisque ce serait un pouvoir définitif donné par les membres du syndicat à ceux qui l'administrent. Il serait fort possible qu'il y eût une sorte de pouvoir dictatorial donné au bureau du syndicat. La question est abandonnée aux intéressés.

C'est une lacune à combler. Je crois qu'il pourrait y avoir pouvoir de dissolution des tribunaux par impossibilité d'un syndicat de fonctionner.

Est-ce qu'un membre d'un syndicat a le droit direct de se retirer du syndicat ?

Droit de retrait.

En général quand on a signé un contrat, on est lié par ce contrat, on est lié pour le temps qui a été fixé à celui-ci. Voyons un peu ce qui se ferait d'après les principes généraux, et ensuite dans quelle mesure il y est dérogé par la loi.

D'après les principes généraux, si le syndicat est un syndicat conclu à temps - ce qui est rare d'ailleurs - pour cinq ans, dix ans, quinze ans, il n'y a pas de moyen de se retirer tant que le délai fixé n'est pas expiré. Si c'est un syndicat à durée indéterminée ? D'après les principes généraux, dans un contrat à durée indéterminée, il y a un droit unilatéral de résiliation à tout moment, sous réserve de respecter les usages, de ne pas commettre d'abus non plus. Quelle serait la validité d'une clause stipulant qu'on ne pourrait pas se retirer ? Elle n'aurait aucune valeur, la loi n'admet pas d'engagement perpétuel, les engagements ne sont valables qu'à temps; et là où il y a un engagement à durée indéterminée, on doit pouvoir le résilier.

Solution donnée par le droit commun.

Voilà les solutions auxquelles conduirait le droit commun, et nous allons voir que notre droit spécial s'en éloigne pas mal.

Nous avons sur ce point un texte : l'art. 8 (liv. III Code Travail) d'après lequel chaque membre du syndicat peut à tout moment se retirer du syndicat, que le syndicat soit à durée déterminée, qu'il soit à durée indéterminée. On vient de constituer un syndicat entre patrons, mettons pour cinq ans. Chacun peut

Droit spécial.

Source : BIU Cujas

s'en retirer le lendemain. Il a le droit, à tout moment, de quitter le syndicat. Il en est de même pour un contrat syndical à durée indéterminée. On n'est pas obligé de respecter un délai d'usage.

La loi permet donc de quitter le syndicat à tout moment. Pourquoi cela ? C'est un hommage que l'on a voulu rendre à la liberté individuelle; on a craint que le syndicat ne réussisse à prendre définitivement ses membres en main; que ceux qui voudraient récupérer leur liberté ne le puissent pas. C'est ainsi que l'art. 8 nous dit : "Tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association, nonobstant toute clause contraire..."; par conséquent nonobstant toute clause contraire on peut se retirer à tout moment du syndicat, et vous allez voir la compensation, elle est puérile : "Sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux six derniers mois". Elle ne sera pas très considérable; quel que soit le préjudice causé au syndicat, on ne sait pas s'il pourra réclamer autre chose.

Ce texte ne s'imposait pas, nous en trouverons bientôt les conséquences très malheureuses à propos de la convention collective du travail. Il ne s'imposait pas, parce que dès l'instant où tous les membres d'un syndicat int accepté ses règles, il est bon qu'ils s'y maintiennent. Le Sénat l'avait très bien senti; sa commission avait intercalé un membre de phrase ainsi conçu : "à la condition de remplir les engagements pris par le syndicat". Ainsi tout membre pouvait se retirer à tout instant d'un syndicat, mais à la condition de remplir les engagements pris par le syndicat pendant qu'il en faisait partie. Qu'est-ce que cela voulait dire ? Eh bien, je me retire d'un syndicat au moment où le syndicat a rempli ses engagements vis-à-vis des tiers, alors cela n'a pas d'importance; mais si le syndicat a pris un engagement vis-à-vis d'un tiers, vis-à-vis d'un autre syndicat, pour une question d'ordre de production, qu'il doit encore remplir, je puis quitter le syndicat à tout moment, mais je dois remplir l'obligation, l'engagement pris par le syndicat; j'en suis civilement responsable comme tout membre du syndicat. J'ai fait allusion tout l'heure à la question de la responsabilité pécuniaire des membres du syndicat pour les obligations du syndicat; nous la retrouvons ici; si cette formule avait été adoptée - elle est d'ailleurs très raisonnable - elle impliquerait la responsabilité des membres du syndicat pour les engagements pris par le syndicat. Ce membre de phrase subrepticement ajouté par un juriste souleva des protestations. Au Sénat, M. BOIVIN

Texte proposé par le Sénat.

Source : BIU Cujas

CHAMPEAUX le fit supprimer. Il prétendit que cette disposition serait très dangereuse et il en donna deux raisons. Il fit remarquer d'abord que parfois dans les syndicats c'est la minorité qui commande, et alors la majorité serait forcée de la subir. A cela on peut répondre qu'une majorité qui se laisse ainsi diriger est bien molle. Puis il ajouta que parfois c'est le bureau lui-même qui prendra les décisions; est-ce que des patrons vont risquer la ruine de leur entreprise si le syndicat a pris l'initiative de décisions dangereuses ?

Critiques.

Ceci montre que l'organisation des syndicats est incomplète; il faudrait ici une réglementation beaucoup plus complète, de façon à ce que lorsque des décisions auraient été prises par des syndicats, elles engagent les membres, comme dans les sociétés de capitaux où les associés ne sont tenus que jusqu'au montant de leurs actions, mais enfin c'est déjà quelque chose; si toute leur fortune est dans ces actions, ils en seront ruinés. On aurait donc pu décider que tout membre de syndicat serait tenu, au moins dans une certaine mesure, des engagements pris par le syndicat.

Solution immorale de l'art. 8

Etant donné l'histoire de notre art. 8 et la façon dont il est rédigé, nous arrivons à une solution tout à fait immorale. Ceux-là même qui ont fait prendre une décision, peuvent s'en aller du jour au lendemain et faire payer par ceux qui restent les conséquences de cette décision. Il y a donc quelque chose de tout à fait insuffisant dans cette réglementation.

Lorsqu'on voudra dans l'avenir renforcer la valeur des syndicats, il faudra réformer cette réglementation.

§ 4 - La disparition du syndicat.

Disparition du syndicat.

Les syndicats disparaissent par la voie de la dissolution pénale.

Ils disparaissent à l'arrivée du terme prévu pour leur expiration, s'ils ont été créés sous un terme.

Ils disparaissent par dissolution volontaire, et ceci c'est le droit commun dans l'association, dans la société, dans le syndicat. L'art. 9 (liv. III Code du Travail) nous dit d'ailleurs formellement : "En cas de dissolution volontaire, statutaire..." Par conséquent, les membres d'un syndicat peuvent à tout moment se réunir et déclarer : nous en avons assez, nous dissolvons.

Causes.

Bien qu'aucun texte ne le dise, je crois qu'il pourrait exister une dissolution judiciaire, mais de

Source : BIU Cujas

la juridiction civile. Peut-être est-ce à cela que fait allusion le membre de phrase de l'art. 9 :"..ou prononcée par justice..." En voici l'intérêt : il peut arriver qu'un syndicat ne fonctionne plus parce qu'on ne sait plus qui devrait l'administrer. En matière de société de personnes, la suite de mésententes entre certains associés, les tribunaux se reconnaissent le droit de prononcer la dissolution de la société; il n'y a aucune raison pour que les tribunaux ne prononcent pas la dissolution d'un syndicat dans un cas semblable.

Un syndicat peut également disparaître - c'est un cas de disparition - s'il est nul ou annulable.

Il est nul s'il n'a jamais existé en droit alors qu'il a très bien pu exister en fait. Le jour où l'on constatera la nullité - car on constate une nullité absolue, on ne la prononce pas - le syndicat disparaîtra par cela même que sa nullité aura été constatée.

S'il s'agit d'une nullité relative prononcée par le tribunal, le syndicat sera également dissous automatiquement par cela seul qu'il sera nul.

Que vont devenir les biens des syndicats après la disparition de ceux-ci ?

Que vont devenir les biens des syndicats après la disparition de ceux-ci ?

C'est un grave problème. Vous savez notamment que lorsqu'on a fait la loi de 1901 sur les associations, on a beaucoup discuté sur le point de savoir où iraient les biens des congrégations qui ne seraient pas reconnues. On a décidé que lorsque ces biens n'ont pas de titulaire ils doivent aller à l'Etat. Que fallait-il décider pour les syndicats ?

On a commencé par décider qu'en tout cas les biens n'iraient pas aux membres du syndicat. Ceci n'est pas sans intérêt, car il y a des syndicats patronaux qui peuvent être fort riches, et on peut espérer qu'il y aura un jour des syndicats de travailleurs qui seront également assez riches. Cette mesure est tout à fait juste; en effet, le syndicat n'est pas une société, il ne peut pas faire de bénéfices; ses membres ne doivent pas en tirer un profit pécuniaire. A cet égard, l'art. 9 (liv. III Code du Trav.) est formel : "En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents". Alors où vont ses biens ? C'est aux syndiqués qu'il appartient de le dire, ou bien les statuts le fixent et disent qu'en cas de dissolution, les biens seront répartis probablement entre telle ou telle oeuvre, tel ou tel syndicat; sinon, à défaut de dispositions statutaires, l'art. 9 décide que l'assemblée générale déterminera les règles suivant lesquelles les biens seront dévolus. Par conséquent, à défaut de statuts fixant la dévolution des biens, l'assemblée générale des membres du syndi-

En aucun cas ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Source : BIU Cujas

cat prendra la décision de répartir les biens entre telle ou telle oeuvre ou tel ou tel syndicat. Mais supposons qu'on n'arrive pas à réunir une assemblée syndicale, que se passera-t-il ? Je crois alors, bien qu'aucun texte ne le dise, qu'il faut reconnaître aux tribunaux civils - c'est un peu arbitriare mais je ne vois pas d'autre solution - non pas le droit de décider que les biens iront à l'Etat, mais - ce qui me paraît plus équitable - le droit de fixer l'attribution des biens à une collectivité quelconque, qui soit aussi proche que possible de celle qui vient de disparaître.

Il y a dans cet ordre d'idées des précédents. Ainsi, lorsqu'on a ouvert une souscription pour un monument et qu'on n'est pas arrivé à trouver les crédits suffisants, on ne rend pas à chaque souscripteur l'argent qu'il a donné. Il y en a beaucoup dont on a perdu la trace, il y a aussi des dons anonymes, par conséquent ce n'est pas possible. En pareille occurrence le comité ne peut attribuer les sommes qu'il a recueillies qu'à une autre oeuvre, aussi proche que possible de celle dont il avait pris l'initiative. Il me semble que ce serait la solution la plus raisonnable.

On a dit bien souvent à propos des syndicats qu'ils conduisaient nécessairement à la grève, c'est-à-dire pratiquement à la guerre entre travailleurs et employeurs. Plus l'action des syndicats se développera, et plus elle devra être au contraire, de retarder le plus possible, de supprimer même quelquefois par des procédés de plus en plus précis, les recours à ces mesures violentes qui, au fond, la plupart du temps, ne donnent pas de résultats.

glementation llective de profession.

C'est ainsi que l'action syndicale, que je termine, doit être doublée d'une part de la réglementation collective de la profession. Le rôle des syndicats doit être de fixer le statut de la profession, et de le reviser le plus souvent possible, de façon à éviter les explosions de mécontentement, c'est-à-dire les grèves. Voilà par conséquent un premier domaine de l'activité syndicale : les conventions collectives de travail, parce que c'est par les conventions collectives de travail que ce statut peut s'établir.

Puis aussi lorsque cela ne va pas, lorsque véritablement quelque chose grince, lorsqu'il y a un arrêt, lorsqu'on a buté sur certains obstacles, le rôle des syndicats est d'être en quelque sorte l'organe qui peut faciliter la conciliation, la paix et non la guerre.

C'est ainsi qu'il me reste encore à étudier,

Source : BIU Cujas

d'une part en un chapitre IIème : les organes pacifiques de règlement des conflits; d'autre part, en un chapitre II : la convention collective de travail qui est le statut collectif de la profession.

Chapitre II

LES ORGANES PACIFIQUES DE REGLEMENT DES CONFLITS.

Les organes pacifiques de règlement des conflits.

Je serai sur ce point aussi bref que possible, parce que c'est une question qui ne soulève pas beaucoup de difficultés et qu'il n'y a pas encore une législation bien complète.

Rapprochement avec le Droit des gens.

Je voudrais faire ici comme déjà je l'ai fait précédemment, un rapprochement avec ce qui se passe en Droit des gens. Des efforts de plus en plus développés sont faits pour organiser ce qui n'existait pas autrefois : des procédures de conciliation. Lorsqu'on n'a pas réussi à obtenir la conciliation, il faut prévoir et organiser des juridictions qui puissent statuer sur les litiges entre les Etats. Avec ce double procédé de conciliation d'une part, de juridiction d'autre part, on peut retarder de beaucoup les conflits; on peut aussi les rendre tellement difficiles que parfois ils soient impossibles. Il est certain, par ailleurs, qu'on n'évitera pas toutes les conflagrations, mais enfin, tout de même, c'est le maximum que l'on puisse faire pour mettre le plus possible d'obstacles à la politique de guerre.

Organisation des procédures de conciliation et de juridiction.

Si en 1914 avaient existé des organes tels que ceux qui fonctionnent actuellement - sans en exagérer l'efficacité - je crois qu'il aurait été plus difficile que les choses se déroulassent de la même façon. Il y a tout de même maintenant un certain nombre de procédés qui obligent non seulement moralement, mais de toutes manières un Etat à venir s'asseoir autour de la table, à déposer ses cartes et à indiquer ce qu'il veut. Et alors les affaires traînent; or, plus elles traînent, plus on laisse passer le moment psychologique où l'on pouvait avoir l'avantage pour soi, en faisant la preuve. Sans trop attendre de ces institutions, ou au moins si elles avaient existé en 1914, elles auraient peut-être évité la grande guerre.

Nous retrouvons exactement les mêmes choses dans le monde du travail : des procédures de conciliation et des procédures de juridiction.

Source : BIU Cujas

Les conseils de prud'hommes.

Ne peut-on avoir des juridictions au sens strict du mot, disant vraiment le droit ? Il en existe : les conseils de prud'hommes. Ils tranchent, en droit, les conflits qui existent entre travailleurs et employeurs. Ici pas de doute, ils ne peuvent se mettre en marge du droit, il y a des juridictions, il y a des obligations. Cette réglementation se trouve dans le Code du Travail, livre IV, art. 1 à 103.

Mais cela c'est du droit et ne présente pas d'intérêt pratique pour ce dont je m'occupe en ce moment, car les conflits auxquels je fais allusion sont également, comme les conflits de la vie internationale, des conflits économiques, sociaux, et qui ne sont pas susceptibles d'être tranchés par le droit. Il y a dans la vie du travail des conflits qui ne sont pas des conflits juridiques : des conflits économiques, des conflits de tendances sociales. Il n'appartient pas aux tribunaux de dire le droit sur ce point car il n'y en a pas encore. Il faut tout de même trouver quelque chose qui puisse atténuer les angles de ces désaccords. C'est de là que sont sorties deux notions:

La notion de la conciliation

La notion de l'arbitrage.

Les gardes-jurés des anciennes corporations. Loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage en matière de différends collectifs.

Lorsqu'on se penche sur le passé, on y trouve parfois ce que le présent n'a pas toujours encore retrouvé. Ainsi, dans les anciennes corporations qui avaient de mauvaises choses, mais qui en avaient beaucoup de bonnes, et qu'on a eu tort d'abolir brutalement, il y avait les gardes-jurés pour statuer dans ces litiges qui ne sont pas des litiges juridiques, ces litiges mixtes, économiques, sociaux.

Le procédé de conciliation et d'arbitrage dans le monde du travail, a reçu un commencement de réalisation en France par la loi du 27 décembre 1892, loi dont le titre est le suivant : "Sur la conciliation et l'arbitrage en matière de différends collectifs". Cette loi intervint à la suite de grèves mémorables. La proposition fut déposée par M. Lockroy qui fut, d'ailleurs, le rapporteur de la loi. Elle est codifiée au livre IV du Code du Travail, art. 104 à 118.

Je voudrais vous parler de façon très brève :

I - Des règles qui sont communes à la conciliation et à l'arbitrage.

II - Des règles qui sont propres à la conciliation.

III - Des règles qui sont propres à l'arbitrage.

Source : BIU Cujas

I - Règles communes à la conciliation et à l'arbitrage.

Règles communes à la conciliation et à l'arbitrage.

Est-ce que la conciliation et l'arbitrage sont facultatifs ou obligatoires ? Durant les travaux de la loi de 1864 sur les coalitions, on avait déposé un projet de conciliation obligatoire, d'après lequel on ne pourrait se mettre en grève que si, d'abord, on avait essayé de se concilier. Emile OLLIVIER hostile à ce projet, avait dit : "C'est retirer par avance la liberté que de la limiter de cette façon". Ce sont des idées évidemment absolument fausses, car on n'empêche pas les gens de se mettre en grève le cas échéant en leur demandant d'essayer encore de tout concilier.

RASPAIL au nom du parti ouvrier en 1892, essaya de faire prévaloir le caractère obligatoire de la conciliation et de l'arbitrage, mais il n'y parvint pas. Il se trouva en présence d'une opposition absolue : la conciliation ne devait être qu'offerte, proposée, facultative, de façon à ne pas diminuer la liberté individuelle.

L'un et l'autre sont facultatifs.

Voilà une première règle commune à la conciliation et à l'arbitrage : ils sont facultatifs au lieu d'être obligatoires, mais il y a aujourd'hui certains pays dans lesquels ils sont obligatoires. En Allemagne la conciliation est obligatoire; en Italie, la conciliation et l'arbitrage sont obligatoires. Bien mieux : le droit de grève n'existe plus en Italie, pourquoi ? Parce qu'il y a des procédures de conciliation et des juridictions du travail qui doivent régler tous les conflits et il faut s'incliner devant elles, il n'y a aucune raison de se mettre en grève.

Nécessité d'être Français pour intervenir dans la conciliation et l'arbitrage

Deuxième règle commune à la conciliation et à l'arbitrage qui concerne la nationalité: tous ceux qui interviennent dans la conciliation et l'arbitrage doivent être citoyens français, l'art. 115 le dit formellement. On a même dit que les femmes ne pouvaient pas intervenir n'étant pas des "citoyens"; c'est une erreur, car il y a des industries essentiellement féminines où elles apporteraient beaucoup de compétence.

Les pouvoirs publics ont essayé de faciliter la conciliation et l'arbitrage. Détail amusant : tous les locaux sont fournis, chauffés et éclairés par les municipalités et gratuitement; si elles s'y refusent, elles seront imposées d'office.

Il n'existe pas d'organe permanent de conciliation

Enfin quatrième observation, c'est la plus grave de toutes : il n'existe pas d'organe permanent de conciliation et d'arbitrage.

Source : BIU Cujas

et d'arbitrage.

II - Règles propres à la conciliation.

Règles propres à la conciliation.

La conciliation est organisée de la façon suivante : toutes les fois qu'il y a un conflit du travail, ceux qui veulent se concilier - donc il faut déjà qu'ils veuillent se concilier - préviennent le juge de paix.

Raisons pour lesquelles on a choisi le juge de paix.

Pourquoi le juge de paix ? On a choisi le juge de paix de préférence au maire car, a-t-on dit, le maire est un élu politique, par conséquent il n'apporterait pas tous les éléments de paix désirables dans les discussions; le juge de paix est en dehors de la mêlée - tout au moins de cette mêlée là - on a dit, c'est encore une personne neutre et qu'il est l'intermédiaire investi de l'estime et de la confiance publique.

Formalités.

Par conséquent, c'est le juge de paix que l'on prévient que l'on voudrait se concilier. Le juge de paix fait connaître ce désir aux adversaires et il attend trois jours. Si on ne répond pas, c'est fini; si on répond, on se réunit chez le juge, et chose curieuse, le juge de paix n'est pas obligatoirement président de la réunion; ce sont les membres de la réunion qui choisissent leur président, mais ils peuvent le demander au juge. On ne sait pas, d'ailleurs, à quel titre il peut jouer véritablement un rôle comme président. Ce choix est tout à fait malheureux; sans vouloir diminuer l'honorabilité du juge, il n'a pas la compétence voulue pour trancher les questions du travail.

Critique.

Il vaudrait mieux avoir des organismes propres ayant la confiance de tous, qui, en cas de difficultés pourraient, avec toute l'autorité morale nécessaire, intervenir pour concilier les parties. Il est utile que les conciliateurs aient une certaine autorité morale.

Trois solutions possibles.

On peut arriver à l'une des trois solutions suivantes :

a) Pas de conciliation et rupture définitive des pourparlers.
b) Conciliation suivie d'une absence totale d'exécution.
c) On ne s'est pas concilié, mais on est d'accord pour aller devant un arbitre.

a) Pas de conciliation et rupture définitive des pourparlers.

a) Dans le premier cas, si on ne s'est pas concilié et s'il y a une rupture définitive des pourparlers, il n'y a aucune sanction puisque la conciliation est facultative. Il y a une sanction morale qui est un peu puérile d'ailleurs, et que nous indique l'art. 114 : on affichera que la tentative de conciliation n'a pas abouti. C'est faire appel à l'opinion publique pour

Source : BIU Cujas

que sa malédiction tombe sur les coupables. Au cours même de la discussion de la loi, un membre du Sénat, M. Sébline a fait remarquer que ce serait très dangereux, car cela occasionnerait des attroupements; il devait être maire d'une commune et craindre que ces affiches soient l'occasion de combats !

b) Conciliation suivie d'une absence totale d'exécution.

b) On s'est concilié, mais cette conciliation n'a pas été suivie d'exécution. Ceci touche alors à la nature juridique du procès-verbal de conciliation qui reste au greffe de la Justice de Paix. Est-ce qu'on est forcé de l'exécuter ? Chacun a désigné des délégués, ce ne sont pas des mandataires, ce sont des délégués. Je vais faire un rapprochement entre ces délégués et les délégués d'une conférence diplomatique : les délégués d'une conférence diplomatique signent un traité, ils rentrent dans leur pays et soumettent ce qu'ils ont signé à leur gouvernement; après cela, il le ratifie ou non. C'est exactement la même chose ici, les délégués soumettront à leur groupe ce qui a été décidé. A-t-on le droit de les désavouer ? Bien entendu. Ils ne sont pas des mandataires ils ne sont que des délégués; ils ne sont pas des porte-fort, on ne peut même pas dire qu'ils soient des gérants d'affaires. Il faut que les intéressés ratifient après coup ce qui a été décidé. S'ils ne ratifient pas, il n'y a aucun moyen de les y obliger dans l'état actuel des choses; s'ils ratifient, à partir de ce moment-là il y a une convention du droit civil et ils sont tenus civilement de l'exécuter.

c) Non conciliation, mais accord pour aller devant un arbitre.

c) On ne s'est pas concilié, mais on est d'accord pour aller devant un arbitre; alors c'est ce que l'on appelle : l'arbitrage.

Les parties désigneront elles-mêmes un ou plusieurs arbitres; l'arbitre décidera du procès.

Caractères de cet arbitrage.

Quels sont les caractères de cet arbitrage ? Cet arbitrage est essentiellement - l'art. 110 le dit formellement - facultatif dans son exécution.

Exécution facultative.

Dans les rapports internationaux, il y a le bon vouloir des gouvernements pour exécuter l'arbitrage; ici c'est la même chose, il y a le bon vouloir des intéressés pour exécuter l'arbitrage.

Ainsi vous le voyez, il a manqué quelque chose pour rendre cette procédure aussi fructueuse que possible; il aurait fallu que la conciliation et l'arbitrage fussent obligatoires. Dans le domaine de la législation industrielle, le droit de la paix de la législation industrielle est à faire. Il aurait fallu créer des comités de conciliation comme il en existe pour les rapports internationaux; puis aussi des tribunaux du travail, ils pouvaient éviter beaucoup de

Source : BIU Cujas

grèves.

Appréciation. En fait, la loi de 1892 a donné des résultats médiocres, et je crois que tout le monde est à peu près d'accord sur ce point qu'il faudrait tout réorganiser. Mais la question de la conciliation obligatoire et de l'arbitrage obligatoire dans les litiges du travail, se rattache essentiellement au problème de l'autorité. En présence de la crise de l'autorité que l'on subit aujourd'hui dans beaucoup de pays, comment faire admettre une autorité qui limite dans une certaine mesure la liberté dans la vie du travail qui devient souvent de l'anarchie.

Dans la vie des peuples on remarque des progrès d'année en année. Il faudrait qu'il y en eût aussi dans la vie du travail, mais ceux-là mêmes qui sont les plus acharnés à Genève pour le premier problème, sont les moins acharnés en France pour organiser la conciliation et l'arbitrage dans les conflits du travail et, de manière générale pour organiser le pays. Ils se contentent d'exporter leurs idées, mais ils se gardent bien de les appliquer dans leur propre pays.

Telles sont les notions tout à fait succinctes que je tenais à donner sur la conciliation et l'arbitrage.

Chapitre III

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

Avec ce chapitre III commence l'étude de la convention collective de travail. C'est la dernière des institutions se rattachant à l'organisation pacifique des rapports des employeurs et des travailleurs.

Ce chapitre vient après les deux précédents qui ont été consacrés : le premier, à l'association, c'est-à-dire au syndicat professionnel, et le second - qui a été extrêmement schématique d'ailleurs - à la conciliation, ainsi qu'à l'arbitrage, c'est-à-dire aux procédés pacifiques de règlements des conflits. Il y a une troisième notion qui doit maintenant être étudiée et qui se relie étroitement aux précédentes : l'organisation collective de la profession. Il faut en effet que la profession soit organisée d'une manière collective et satisfaisante pour éviter toutes les explosions de mécontentement qui peuvent se produire, et notamment les grèves.

Organisation collective de la profession.

Cette organisation collective de la profession est une nouvelle atteinte à cet individualisme tout à fait farouche que nous avons rencontré avec les mesu-

Source : BIU Cujas

res de 1791 contre lesquelles il a fallu plus d'un siècle pour en venir à bout. Vous voyez qu'en somme l'édifice abattu en 1791 ne se reconstruit que petit à petit par morceaux : Restitution du droit d'association, puis des modes de conciliation et d'arbitrage qui existaient d'ailleurs autrefois, et enfin d'une organisation collective qui a, elle aussi, existé autrefois. Cette organisation collective qui n'est pas encore réalisée complètement aujourd'hui, mais vers laquelle nous nous acheminons, grâce à la convention collective de travail, marque une étape entre le régime inorganisé que nous avons connu pendant plus d'un siècle, et celui auquel nous arriverons sans doute bientôt, où les professions auront de nouveau leur organisation obligatoire comme jadis. C'est une étape par laquelle il faut passer. On peut dire que l'organisation collective de la profession, et surtout la convention collective, sont un des anneaux de cette chaîne ininterrompue qu'il a fallu reconstituer après l'avoir trop légèrement brisée en 1791 et sacrifiée à des idées utopiques.

Une réglementation parfaite de la profession devrait être collective et obligatoire. Rouages nécessaires.

Que devrait être une réglementation parfaite de la profession ? Elle devrait être d'abord collective, c'est-à-dire faite avec le concours de tous ou au moins des représentants de chacun, et être obligatoire pour tout le monde. On serait alors en présence d'une véritable organisation collective de la profession; mais, pour que cette organisation existât complètement, il faudrait des rouages que nous n'avons pas encore.

a) Association obligatoire.

a) D'abord l'association obligatoire. Comment veut-on, en effet, organiser collectivement la profession s'il n'y a pas des rouages collectifs ? Vous savez très bien que le syndicalisme qui s'est beaucoup développé en France est facultatif, et que beaucoup de travailleurs n'appartiennent pas à des syndicats. Voilà une étape qu'il faudra encore franchir; rendre l'association professionnelle obligatoire sous une forme ou une autre pour qu'il y ait des groupements qui représentent obligatoirement et complètement les travailleurs d'une profession.

b) Conciliation et arbitrage obligatoires.

b) En second lieu, il faudra rendre obligatoire la conciliation et l'arbitrage (nous avons vu qu'ils étaient purement facultatifs), à peine esquissés dans notre législation où il n'y a aucune commission constituée à l'avance, aucune juridiction d'arbitrage organisée avant les conflits et aucune obligation ni de se concilier, ni de faire arbitrer les conflits entre travailleurs et employeurs. Voilà donc une seconde étape qu'il faudrait franchir. Ce jour-là il n'y aura plus qu'à tirer les conséquences, et le fruit mûr

Source : BIU Cujas

tombera tout naturellement, ce sera l'organisation collective de la profession, parce que tout le monde sera obligatoirement embrigadé dans les groupements. On sera obligé de procéder par des voies obligatoires de conciliation ou de solution des conflits, et cette solution sera l'élaboration d'un statut, ce sera le statut de la profession. Nous n'en sommes pas encore là, et pour le moment qu'est-ce qui existe ? Ceci : la possibilité à titre facultatif de faire des accords entre divers groupements de travailleurs et d'employeurs, donc des accords facultatifs entre travailleurs et employeurs qui fixeront le régime de la profession, mais qui le fixeront naturellement entre ceux qui auront bien voulu l'accepter. C'est tout de même un pas fait vers l'organisation de la profession.

ccords facultatifs entre ravailleurs t employeurs estinés à ixer le égime de la rofession.

Donc, premier point : on peut faire, à titre facultatif, des accords entre représentants de patrons et représentants de travailleurs pour établir des conventions-types.

En second lieu, lorsque ces conventions-types existent, elles s'imposent, nous le verrons, dans une mesure déjà assez large, au respect de ceux qui les ont acceptées. Par là, on peut déjà assurer aujourd'hui dans des professions importantes, l'unité de réglementation de la profession, car si les syndicats puissants ont réussi à faire accepter par des employeurs puissants un régime déterminé de travail, ce régime aura pour résultat pratique d'établir déjà, en fait, dans bien des cas, une charte unique de la profession.

Voilà les traits du régime actuel. Ils ne sont pas aussi avancés qu'il serait dasirable, mais il ne faut pas les présenter avec moins de force qu'ils n'en ont. D'ailleurs les lois modernes font de plus en plus de place à cette idée d'une organisation collective de la profession. Voici deux ou trois applications que je veux vous indiquer, nous les retrouverons plus tard, mais je ne veux pas les laisser passer et déjà vous les signaler parce qu'elles se rattachent à l'idée d'une organisation collective.

veloppement la notion organisation llective de profession ns le droit derne. emples :

Ainsi, la loi toute récente de 1928 qui a modifié l'art. 23 du livre I du Code du travail, loi dont l'examen rentre dans l'étude du contrat individuel de travail, décide que le délai d'usage dans certaines professions sera établi par des conventions collectives de travail. De sorte que, lorsque dans une certaine profession une convention collective a fixé le délai de préavis, elle s'impose à toute la profession, y compris à ceux que ne concerne pas la convention collective. Puis, une loi plus ancienne, celle sur la journée de huit heures, de 1919, prévoit pour la mise

lai d'usage tabli par des nventions llectives.

Source : BIU Cujas

Application de la journée de huit heures.

en oeuvre de cette législation certains accords entre les organisations patronales et ouvrières. Il ne faut pas croire qu'il a suffi de faire une loi pour dire que la journée de travail en France serait de huit heures; en effet, il est intervenu une multitude de décrets pour adapter cette loi à chaque profession déterminée. Il y a des professions dans lesquelles il faut qu'on travaille davantage par jour, mais il suffira de faire une moyenne par semaine, par mois ou par année. Il a fallu faire des adaptations infinies et actuellement encore vous voyez des décrets paraissant pour telle ou telle profession, fixant les conditions pour la mise en oeuvre. Les pouvoirs publics ont voulu collaborer avec les représentants de chaque profession, sanctionner les accords qui seraient intervenus entre les représentants patronaux et ceux des travailleurs. Voilà encore un procédé d'organisation collective de la profession.

Loi de 1923 sur le repos hebdomadaire.

L'un des cas les plus intéressants dans cet ordre d'idées, c'est la législation sur le repos hebdomadaire à propos duquel une loi de 1923 a décidé que le repos serait obligatoire non pas seulement pour les travailleurs, mais pour tout le monde, c'est-à-dire même pour l'employeur qu'on oblige à se reposer, ou tout au moins à faire comme s'il se reposait, c'est-à-dire à ne pas travailler avec le public. En vertu de cette loi de 1923, dans n'importe quelle profession le repos peut être obligatoire un jour par semaine, si la majorité des syndicats de la profession le demande, syndicats patronaux et syndicats de travailleurs. Une des principales applications de cette loi, je l'indique en passant, c'est la fermeture des pharmacies à Paris le dimanche depuis quelques années. Voilà encore une organisation collective de la profession.

Ainsi, la convention collective de travail sera en outre, de tout ce que nous venons de voir, un des éléments constructeurs, résultant d'un accord entre travailleurs et employeurs, pour fixer la charte de la profession. Sans aller plus loin, je voudrais formuler une observation qui me paraît essentielle, parce que je me suis aperçu au cours des examens, l'année dernière, que beaucoup d'entre vos prédécesseurs ne l'avaient pas saisie : la convention collective de travail ne se suffit pas à elle-même; elle est la charte générale de la profession, mais il faudra qu'indépendamment de celle-ci, et en outre de celle-ci, interviennent des contrats individuels de travail que nous n'avons pas encore rencontrés puisque nous ne sommes qu'à la partie de la législation industrielle. Toutes les fois qu'il existe une convention

La convention collective de travail ne se suffit pas à elle-même, des contrats individuels de travail doivent

Source : BIU Cujas

intervenir.

collective, elle détermine seulement les conditions auxquelles devront se faire les contrats individuels entre chaque patron et chaque employé s'ils en font. Ne croyez donc pas que lorsqu'une convention collective a été passée entre un patron et un syndicat d'ouvriers cela suffit, il faudra autant de contrats individuels de travail qu'il y aura de travailleurs à venir s'inscrire chez l'employeur. Mais lorsqu'on fera ces contrats individuels il faudra se conformer à cette charte de la profession. Voilà un point sur lequel je tenais à insister.

Le contrat de transport.

S'il m'est permis de faire une comparaison qui, d'ailleurs, n'est exacte qu'en partie comme toutes les comparaisons, je vous dirai qu'il se passe la même chose pour ce type de contrat que lorsqu'on contracte avec un chemin de fer qui doit transporter des voyageurs avec des tarifs déterminés. Encore faut-il que chaque voyageur vienne prendre son billet et fasse un contrat individuel de transport. De même pour les transports en commun à la surface, tout est déterminé à l'avance, le prix, etc... mais encore faut-il qu'il y ait un contrat individuel entre chaque voyageur et la compagnie. La convention collective de travail correspond au cahier des charges d'une entreprise concessionnaire. Il faudra que tous deux soient alimentés par des contrats individuels.

Arrêt du 4 mars 1929 rendu par la Cour de cassation.

La Cour de cassation n'a pas hésité un seul instant sur ce point. Par un arrêt du 4 mars 1929 (Sirey 1929.I.267) la Chambre civile a décidé, dans un cas où il fallait prendre parti, qu'il ne se forme aucun contrat individuel de travail entre les parties du seul fait de la convention collective de travail; il ne se forme qu'un engagement de contracter à des conditions déterminées si l'on contracte, et quand on contractera.

Textes réglementant la convention collective de travail.

Sous le bénéfice de cette règle, quels sont les textes qui réglementent la convention collective de travail ? Ils sont dans le livre I où l'on a ajouté en 1919 un chapitre IV bis selon le procédé qui permet de faire des additions au Code du travail. On a trouvé que la place logique était d'intercaler cette matière entre les chapitres IV et V. La loi de 1919 sur la convention collective de travail, a été insérée immédiatement, dès son origine, dans le livre I du Code de travail qui existait depuis 1910, et on l'a insérée entre les chapitres IV et V; pour ne pas changer la numérotation alphabétique des chapitres, on l'a appelé chapitre IV bis. Il renferme les articles 31 et 32, vous penserez sans doute qu'il est un peu

Source : BIU Cujas
« Le Coin du Droit »
3, PLACE DE LA SORBONNE, 3
Répétitions Ecrites et Orales

maigre, pour une pareille matière, de ne lui consacrer que deux articles, si vous ne saviez déjà que chaque article du Code de travail est susceptible de se multiplier par chaque lettre de l'alphabet. Nous avons ainsi exactement vingt-cinq articles qui vont depuis l'art. 31 tout court jusqu'à l'art. 31 lettre X, et l'article 32 qui, jusqu'à présent, est seul; par conséquent, cela nous fait un très grand nombre d'articles, soit 25 en tout.

Le titre donné officiellement à notre matière par cette loi de 1919 est le suivant : "De la Convention Collective de travail".

Bibliographie.

Dans la grande collection de droit civil dirigée par MM. Planiol et Ripert, maintenant par M. Ripert seul, collection terminée récemment en douze volumes, le tome XI qui a paru ces jours-ci comporte des développements intéressants sur le contrat individuel de travail et sur la convention collective de travail faits par M. Rouast qui, pendant plusieurs années, a enseigné la législation industrielle avant moi. Ceux d'entre vous qui voudraient étudier des travaux plus complets sur la question trouveront là une bibliographie très complète, et un exposé excellent.

Terminologie.

Que faut-il penser de cette terminologie : "Convention collective de travail"? C'est bien, évidemment, un accord collectif, et, à ce point de vue, l'expression convention collective est exacte. Elle fait surtout antithèse à celle de convention individuelle de travail; on veut marquer par là que, tandis que le contrat individuel est l'accord qui se fait entre un travailleur et un employeur, la convention collective de travail, comme le mot l'indique, est formée entre des collectivités ou du moins intéresse des collectivités. Ainsi, le mot "collective" est bien à sa place. Mais, d'autre part, l'expression : "convention collective de travail" est-elle aussi exacte que celle de contrat collectif ? Pour la justifier, on a fait valoir certaines considérations. Ainsi, lors de la discussion de la loi de 1919, on a rappelé au Parlement l'opinion d'un homme tout à fait éminent, M. Colson, d'après lequel il s'agissait d'une "convention de ne pas faire. Or, une telle convention ne peut pas être un contrat". Il faut donc employer l'expression "convention" collective de travail et non pas celle de "contrat" collectif de travail.

Distinction entre le contrat individuel et la convention collective.

Opinion de M. Colson.

Cette observation, aux termes de laquelle la convention collective de travail n'est qu'une convention de ne pas faire, et n'est donc pas constitutive d'un contrat, a paru suffisante au Parlement puisqu'il l'a

Source : BIU Cujas

adoptée, d'ailleurs non sans défaillance parfois. Ainsi, il y a un texte, l'art. 31, où nous lisons ceci : "La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail". Donc, le législateur après avoir dit qu'elle s'appelait "convention" parce que non créatrice d'obligations, ajoute dans la même phrase : c'est un contrat. L'opinion de M. Colson est d'ailleurs discutable : un contrat est l'effet d'une convention, tandis que la convention est la source du contrat.

Critique.

Que faut-il penser de l'observation de M. Colson, à savoir que ce serait une convention parce qu'elle engendre une obligation de ne pas faire ? Cette observation n'est pas suffisante. La convention collective de travail n'engendre pas seulement, en fait, une obligation de ne pas faire; évidemment elle peut comprendre des obligations de ne pas faire, mais elle comprend aussi bien des obligations de faire. Par exemple, c'est un patron ou un groupement de patrons qui a pris l'engagement, vis-à-vis des travailleurs de leur payer tel salaire, de les faire travailler dans telles conditions d'hygiène, de leur donner tel jour de liberté par semaine, etc... Ce ne sont pas des obligations de ne pas faire, mais des obligations de faire, et tout ce qu'il y a de plus positives. Il y a donc dans les conventions collectives de travail des obligations de faire comme de ne pas faire, de sorte, que l'observation de M. Colson n'est pas fondée en fait.

Elle ne l'est pas davantage en droit. En effet, en supposant que dans la convention collective de travail il n'y eut que des obligations de ne pas faire, elles suffiraient amplement à constituer un contrat. Les contrats ont pour objet l'obligation de faire, ou de ne pas faire. Or, la convention collective, à supposer qu'elle consiste seulement à ne pas contrevenir à ses engagements, est constitutive d'un contrat, puisqu'il y a l'obligation de ne pas faire. Lorsqu'une convention est un accord qui n'entraîne aucune obligation, et ne donne pas naissance à un contrat, on ne peut alors plus employer l'expression de contrat. Par exemple, la convention de remise de dette ne peut pas être considérée comme un contrat, puisqu'elle ne crée aucune obligation, mais toute convention donnant obligation à une personne devient un contrat. On peut donc qualifier notre institution : contrat collectif de travail, lequel résulte d'une convention.

On est, d'ailleurs, assez peu d'accord dans bien des milieux doctrinaux sur la meilleure expression qu'il conviendrait de donner à cette convention ou

Source : BIU Cujas

contrat collectif. Ainsi, je vous signale l'expression employée par mon collègue M. Rouast : "Convention collective de réglementation du travail", qui montre qu'en somme il s'agit d'une charte qui contient les éléments constitutifs de la réglementation du travail. Il est vrai que l'on emploie souvent l'expression de convention plutôt que celle de contrat, lorsqu'il s'agit de contrat-type; par exemple, pour un cahier des charges on dira que l'Etat a passé des conventions avec telle ou telle compagnie de navigation pour tel service postal. C'est qu'ici cela implique l'idée toute différente de deux puissances qui s'affrontent et qui signent entre elles un accord, qui font une convention. Si l'on veut, on peut alors prendre le mot "convention collective" dans ce sens, mais vous voyez qu'elle repose ici sur une tout autre idée que celle du droit civil que nous avions rencontrée tout à l'heure, à savoir qu'il n'y aurait pas contrat parce qu'il n'existerait qu'une obligation de ne pas faire.

Expression employée par M. Rouast.

Avant d'en terminer avec ces questions de terminologie, je voudrais attirer votre attention sur d'autres expressions voisines, afin que vous ne les confondiez pas avec celles de convention ou de contrat collectif de travail. C'est d'abord la convention collective d'usine.

La convention collective d'usine.

La convention collective d'usine est une convention collective de travail, mais à objet très limité. Voici la différence qui les sépare. Tandis que la convention collective de travail peut avoir un objet extrêmement vaste, tout ce qui se rattache à la réglementation du travail, la convention collective d'usine ne vise que le règlement d'atelier. C'est donc une espèce de convention collective de travail, elle est un cas particulier par rapport à un genre; il est bon de ne pas les confondre.

Objet.

Par contre la différence est très grande entre la convention collective de travail et ce qu'on appelle le contrat d'équipe auquel l'art. 31 Code Travail fait allusion. C'est un contrat passé par un employeur avec plusieurs ouvriers qui s'engagent à faire chez lui un certain travail. Au lieu que ce soit une seule personne qui vienne faire un travail, il y en a deux, trois, quatre, cinq, qui viennent travailler en équipe, et s'engagent à faire un travail qui suppose précisément pluralité de main-d'oeuvre. Le contrat d'équipe n'a rien d'un contrat collectif de travail, il est purement individuel. Il concerne un groupe de travailleurs s'engageant ensemble, conjointement, à faire un travail. Dans une obligation conjointe il y a plusieurs personnes qui s'engagent vis-à-vis d'une

Le contrat d'équipe.

Nature juridique.

Source : BIU Cujas

autre. Cela résulte bien de l'article 31 d'après lequel : "La convention collective détermine notamment les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe". L'art. 31 assimile donc nettement le contrat d'équipe au contrat individuel de travail.

Evolution historique de la convention collective de travail.

Quelle est maintenant l'évolution historique de notre convention collective de travail ? Nous savons qu'elle est réglementée par le chapitre IV bis de notre livre Ier du Code de travail, mais depuis 1919 seulement. Avant cette date pouvait-on faire des conventions collectives de travail, ou étaient-elles complètement interdites ?

On faisait déjà, avant la loi de 1919, des conventions collectives de travail, et si précisément la loi de 1919 est intervenue, c'est en raison du développement pratique de cette convention collective et du caractère vraiment trop peu hardi de la jurisprudence, ceci a obligé le législateur à intervenir.

Hostilité des employeurs à l'égard de la convention collective.

Au début, la convention collective de travail a eu du mal à s'implanter, car elle a eu à craindre l'hostilité des employeurs. C'est du côté employeur qu'il y a eu des résistances. Vous savez que l'individualisme de 1791 et la loi Le Chapelier ont été pour le grand patronat surtout tout à fait avantageuse et il leur a dû le grand développement pris par lui au XIXème siècle, une fois qu'il a été libre de toute entrave dans la concurrence. Les patrons ont donc pris l'habitude de n'avoir devant eux que des ouvriers isolés; pas de syndicats, pas de vie collective, pas de conventions collectives qui fixeraient la charte de la profession. Le patron aimait mieux traiter avec les ouvriers isolés, ce qui lui permettait de faire la loi à chacun.

Raisons.

La nouveauté de la convention collective était faite pour inquiéter dans une certaine mesure, les employeurs.

En second lieu, elle a eu pour but de rompre l'inégalité qui résultait de la loi Le Chapelier en rétablissant, par la forme collective, l'égalité. Il est assez normal de penser que les employeurs, qui avaient bénéficié de ce régime d'inégalité, ne tenaient pas à le perdre et ils craignaient - avec raison parfois - que ce ne soit pas l'égalité qui en résulterait, mais une nouvelle inégalité au profit des travailleurs cette fois, et dont les employeurs subiraient les conséquences.

Enfin, le patronat craignait - et là non sans raison - que les travailleurs signeraient des conventions collectives, mais ne les respecteraient jamais. C'est exact, on ne peut avoir toujours confiance dans

Source : BIU Cujas

les conventions collectives signées par les travailleurs à moins d'une vie professionnelle et collective bien solidement organisée, c'est-à-dire de syndicats professionnels, ayant une certaine surface économique et susceptibles par conséquent d'être condamnés s'ils ne remplissent pas leurs engagements. Les patrons se disaient : nous ferons des sacrifices, nous prendrons des engagements que nous sommes forcés de tenir parce que nous sommes solvables, mais les employés ne les tiendront pas et nous ne pourrons jamais les faire condamner.

L'organisation des syndicats et nécessaire au développement de la convention collective.

Il fallait donc, dans tous les cas, pour que la convention collective pût commencer à se développer, que les patrons eussent devant eux des syndicats, et des syndicats déjà assez anciens, pour commencer à offrir quelques garanties, ce qui montre qu'on ne pouvait pas songer à la convention collective de travail avant la loi de 1884, et même qu'il fallait laisser aux syndicats le temps de s'organiser. Il fallait aussi et surtout à ces conventions collectives de travail une armature légale qui fixerait les conditions auxquelles elles pourraient intervenir et les effets qu'elles produiraient.

Conventions collectives passées au siècle dernier.

Quoi qu'il en soit, on citait dans les dernières années du XIXème siècle un certain nombre de conventions collectives, parmi lesquelles celles des blanchisseries de Paris, des gantiers de Millau, des rubaniers de la Loire, de l'industrie de la chaussure de Fougères; voilà des professions dans lesquelles on avait fait tant bien que mal des conventions collectives. Mais, chaque fois que la question se présentait devant une juridiction, les décisions étaient extrêmement décevantes, elles arrivaient comme une véritable toile de Pénélope à défaire petit à petit tous les efforts de la pratique. Les résultats donnés par la loi de 1919 ne sont pas merveilleux et l'institution de la convention collective n'a pas produit en France les résultats que l'on constate dans les pays étrangers, par exemple en Allemagne.

Statistiques récentes.

Voici quelques statistiques récentes. On signale en 1931 - la dernière année sur laquelle on possède des chiffres - dix-sept conventions collectives qui ont été portées à la connaissance du ministère du Travail (Bin ministère du Travail, 1932). Or, 17 conventions collectives ce n'est pas grand'chose pour tout un pays. En 1929, il y en avait eu 112. Ces chiffres ne sont pas considérables, et l'on est d'accord pour reconnaître que la convention collective de travail n'a pas pris en France un grand développement. Je suis persuadé que cela vient de ce que les syndicats de travailleurs n'ont pas pu donner encore les

Source : BIU Cujas

garanties nécessaires de leur exécution. Ces 17 conventions collectives, voici comment elles se répartissent :

Dans l'alimentation..... 6
" la métallurgie..... 3
" l'industrie polygraphique..... 1
" le textile..... 4
" les transports..... 2
" la taille des pierres..... 1

Comparaison entre le chiffre de 1928 et celui de 1931.

Si l'on compare, par exemple, le chiffre de 1928 à celui de 1931, on constate une grande décroissance. Ainsi les transports figurent en 1931 pour 2 et en 1928 pour 15. En 1928, il y avait eu dans l'agriculture 13 conventions collectives, en 1931, zéro. Dans le bâtiment : 11 en 1928, 0 en 1931.

Cause de la décroissance.

On peut se demander si cette décroissance provient de la crise actuelle, ou s'il n'y a pas croissance parce que la convention collective est une institution qui ne donne pas les résultats attendus.

Durée de ces conventions.

Au point de vue durée, ces 17 conventions qui ont été signées en 1931 sont pour la plupart à durée indéterminée. Celles qui ont une durée fixe - elles sont au nombre de six - ont une durée assez courte de six à dix mois.

Circonstances de leur conclusion.

Quant aux circonstances de leur conclusion, il n'y en a que quatre conclues après des grèves. Par conséquent 13 sur 17 ne sont pas des traités de paix après la bataille, mais établies avant la mêlée, ce qui est bien préférable, et doit être le but de l'avenir.

Objet.

Comme objet, ces 17 convention collectives se répartissent ainsi :

Durée du travail.

Il y en a 5 qui se sont occupées de la durée du travail, et ont fixé les nombreuses questions de la journée de huit heures, les heures supplémentaires, etc.

Paiement des salaires.

Il y en a 13 qui s'occupent du paiement des salaires, etc. etc., c'est là le principal objet : 13 sur 17 s'occupent des salaires, 7 s'occupent spécialement des heures supplémentaires, 4 s'occupent des frais de déplacements, 1 s'occupe des congés, 3 s'occupent du délai-congé ce qui est tout à fait autre chose, 1 du repos hebdomadaire et 1 de l'apprentissage. Si maintenant je prends une convention au hasard pour voir de quoi elle s'est occupée, si je prends par exemple celle des ouvriers en confection de la ville de Lille, je vois qu'elle s'est occupée des sept matières suivantes (cela vous montre l'intérêt pratique; ceux d'entre vous que cela intéresse n'ont qu'à ouvrir le Bulletin du ministère du Travail qui

Source : BIU Cujas

donne dans chaque fascicule une analyse des conventions collectives de travail, portées à la connaissance du ministère du Travail. Cette convention de janvier 1931 s'occupe de réglementer, en premier lieu, les heures d'entrée et de sortie; ensuite les jours fériés, car les jours fériés dans le travail ne sont pas les mêmes que pour le commerce. Ainsi les journées du 2 janvier ou du 26 décembre en 1932 étaient fériées au point de vue des banques, mais non pour les ateliers et les magasins.

Récupération des interruptions collectives de travail.

Un troisième point dont s'occupe cette convention, c'est la récupération des interruptions collectives de travail, question très pratique. Lorsque dans une certaine industrie il y a interruption collective parce que l'usine a dû fermer par suite du manque de matière première, défaut de charbon, bref accident de machine ou chômage parce qu'il n'y a pas de travail, en dehors de la grève, il faut réglementer dans quelles conditions on pourra récupérer le temps perdu. Cela donnait lieu autrefois à une quantité de difficultés; maintenant les conventions collectives réglementent ces questions; elles contribuent à établir pacifiquement les rapports des travailleurs

Congés payés.

et des employeurs. De même la question des congés payés. Bien entendu la convention fixe les salaires, le délai-congé qui, naturellement, n'est pas le même pour tous les travailleurs; il y a des congés de huit à quinze jours, selon les catégories de travailleurs. Quant à sa durée, elle a été faite pour une année avec tacite reproduction possible par semestre, elle a été signée en janvier 1932 pour fixer en janvier 1933 avec reconduction tacite par semestre, à l'expiration de sa durée.

Nature juridique de la convention collective de travail.

Quelle est la nature juridique de la convention collective de travail ? C'est une question très délicate qui, dans l'état actuel des faits, c'est-à-dire de la jurisprudence et de la loi, n'est pas nettement réglée. Pour la comprendre, il faut envisager ce qui s'est fait avant la loi de 1919 et la position prise par le législateur lorsqu'il a réglementé, pour la première fois, la matière.

Théories auxquelles on a fait appel avant la réforme de 1919.

Nous allons donc examiner la nature juridique de la convention collective de travail avant la réforme de 1919. Or, il n'y avait jusque là que les principes du droit, c'était quelque chose, mais ce n'était pas suffisant en présence d'une convention aussi particulière. On constate, dans un autre domaine, que la jurisprudence a pu faire fonctionner des conventions comme celles des assurances bien avant la loi de 1930 mais que, par contre, la convention collective de travail l'a décontenancée. Elle n'a pas trouvé les

Source : BIU Cujas

moyens voulus pour donner les solutions qui auraient été parfois nécessaires. On s'est demandé tout d'abord si elle n'était pas simplement une application du mandat, d'autres ont dit : une gestion d'affaires, d'autres : une stipulation pour autrui; on a aussi fait appel à l'idée de personnalité morale.

1°) Le mandat.

1°) Le mandat. On a dit qu'il y avait un principe général du droit qu'il fallait appliquer ici, c'est que le mandat oblige le mandant. Par conséquent, le mandat engageant le mandant, celui qui a chargé un groupement ou un syndicat de signer une convention collective, comme tout mandant, est lié. Malheureusement la théorie du mandat que la jurisprudence a acceptée dans une certaine mesure et que la loi de 1919 n'a pas osé complètement répudier, se heurte à des objections tout à fait décisives. Que faut-il dans la convention collective du travail ? - C'est toujours la question qu'il faut se poser -: Que faut-il ? Ensuite on cherchera la construction juridique. Or, le but est de faire une convention collective, le mot l'indique, une convention qui soit faite pour l'ensemble de la profession. Eh bien, l'idée de mandat ne peut pas conduire à ce résultat. En effet, avec l'idée de mandat c'est chaque membre de la profession qui est individuellement tenu de ce qu'a fait son mandataire. Il y a une succession de contrats individuels, et non pas une unique convention collective. Si, par exemple, des syndicats de patrons et d'employés ont fait entre eux une convention collective, par exemple, un syndicat comportant cinquante employeurs et un syndicat d'employés de deux mille membres, il y aura deux mille contrats puisque chacun des travailleurs aura donné mandat au syndicat de le conclure, et chacun des cinquante employeurs aura fait un contrat avec chaque employé. Le syndicat n'aura joué que le rôle d'un mandataire. Le droit naîtra directement sur la tête du mandant. Or, on ne peut pas faire deux mille contrats individuels dans la convention collective, mais il en faut un seul : le contrat de la profession. L'idée du mandat ne suffit pas.

En outre, seconde objection : il n'y a pas de mandat légal sans texte. Le mandat est ou conventionnel ou légal; il est conventionnel quand on a donné par convention le mandat à quelqu'un, il est légal quand la loi, de plein droit, établit qu'une personne sera mandataire d'une autre. Or, avant 1919 il n'y avait aucun texte donnant le droit légal de faire une convention collective de travail pour d'autres. Il aurait donc fallu que chaque fois le syndicat obtînt

Source : BIU Cujas

un mandat de chacun de ses membres, ce qui était une complication d'ordre pratique. Vous voyez que l'idée de mandat était tout à fait insuffisante comme construction, elle se heurtait à cette idée qu'il fallait chaque fois un mandat de chaque membre.

2°) La gestion d'affaires.

2°) La gestion d'affaires. L'argument "gestion d'affaires" permet évidemment de se débarrasser d'une des deux objections qu'on vient de rencontrer : l'existence d'un mandat à donner, soit formellement par convention, soit par un texte de loi qui n'existait pas, puisque dans la gestion d'affaires il n'y a pas de mandat. Il y a quelqu'un qui prend l'initiative de traiter pour un autre; alors tous les syndicats patronaux d'une région, qui font une convention collective avec tous les syndicats de travailleurs de la même région, font une gestion d'affaires au profit de tous les membres individuels des syndicats. Avec l'argument "gestion d'affaires" on peut donc se débarrasser de la seconde objection, mais la première reste intacte. C'est sur la tête du géré et non pas du gérant que le droit naît dès l'instant où la gestion a été bien faite et qu'il y a eu soit utilité, soit ratification. Il y a droit direct sur la tête du géré. S'il y a deux mille employés, il y aura aussi deux mille contrats passés avec tous les employeurs, ce qui là encore tourne le dos au but qu'on se propose de faire une seule convention, et non deux mille, et une convention collective. Par conséquent, ni l'idée de mandat, ni celle de gestion d'affaires, ne permettent de faire la construction juridique de cette opération qui doit avoir pour résultat la création d'une convention collective.

3°) La stipulation pour autrui.

3°) On s'est alors rejeté sur un article un peu passe-partout, qui a permis parfois de faire pas mal de merveilles et même des miracles, c'est l'art.1121. On s'est dit : les membres du syndicat qui traitent font une stipulation pour autrui, et par conséquent nous échappons à toutes les objections. Il n'y a pas besoin de mandat, il y a un droit qui va naître directement entre celui pour le compte duquel on a fait la stipulation et le tiers avec qui on a stipulé. - Malheureusement la stipulation pour autrui se heurte à des objections aussi décisives que le mandat et la gestion d'affaires, et elle ne conduit pas plus qu'eux à une convention collective. La stipulation pour autrui fait naître un droit direct au profit du bénéficiaire vis-à-vis du promettant. Quel est le bénéficiaire ici ? C'est chaque membre individuel du syndicat. On retombe donc dans cette idée que, dans le syndicat de deux mille membres, il va se former deux mille liens individuels entre chacun des

Source : BIU Cujas

employeurs et des emplyés. Là encore nous n'arrivons pas au résultat voulu : la création d'une convention collective qui est indispensable.

Ensuite, l'un des traits caractéristiques de la stipulation pour autrui qui a donné aux civilistes tant de mal pour l'expliquer, c'est le caractère révocable de l'offre faite par le stipulant, tant que le bénéficiaire n'a pas été consentant. Or, ici, on ne voit pas un syndicat faisant une convention collective et révoquant l'offre; ce serait contraire à la convention collective. La stipulation pour autrui, bien qu'elle soit parfois si généreuse en application, est ici tout à fait insuffisante parce que nous sommes en présence de quelque chose qui est nouveau, et j'ajoute - je l'ai déjà dit et répété - quelque chose qui touche en quelque sorte davantage aux institutions du droit public qu'à celles du droit privé.

4°) L'idée de la personnalité morale.

4°) On a alors pensé à l'idée de la personnalité morale. Puisque ce sont des syndicats qui font ces conventions collectives, ils engagent en tant que personne morale tous ceux qui font partie de leur groupement. - A cela il y a malheureusement deux objections. La première, c'est qu'il faudrait pour cela que la convention collective ne fût possible qu'entre des groupements ayant la personnalité morale. Or, vous verrez que la convention collective en vertu de la loi de 1919 peut être faite par des groupements qui n'ont pas la personnalité morale, et même pas des patrons individuellement. L'argument tombe donc.

En second lieu, il n'est pas exact de dire que lorsqu'une personne morale s'oblige, elle oblige les membres de la personne morale. Le but même de la personnalité morale est de créer un sujet de droit à côté de ses membres, celui-ci distinct d'eux, s'engageant seul et ne les engageant surtout pas, et inversement les membres s'engagent seuls et n'engagent pas la personne morale. C'est contraire à l'idée de personne morale que de considérer que lorsqu'elle fait un contrat elle engage tous ses membres; c'est donc une arme à deux tranchants. Aussi la jurisprudence a-t-elle été extrêmement embarrassée lorsque, avant la loi de 1919, il a fallu qu'elle tranchât certaines contestations qui s'étaient présentées.

Solution adoptée par la jurisprudence.

Ainsi elle a fait parfois appel à l'idée de mandat, et c'est en somme celle qu'elle a le plus consacrée. Vous allez voir immédiatement à quels résultats peu satisfaisants elle est arrivée. J'emprunterai mon premier exemple à un arrêt de la Chambre civile du ler février 1893 (Sirey 1896.I.329). Une convention collective avait été passée après une grève, et elle avait pour objet d'augmenter le taux des salaires et

Arrêt de la Chambre civile du ler février 1893.

Source : BIU Cujas

de réglementer les heures de travail. Voici notamment la formule : "Acceptée par les soussignés, membres de la chambre syndicale, au nom des ouvriers". Par conséquent c'étaient les membres de la chambre syndicale ouvrière qui avaient accepté cette convention qu'ils avaient signée.

Or, cette convention collective ne fut pas respectée par certains patrons, d'où un procès. Etaient-ils tenus de la respecter ? En particulier il y avait des patrons qui, dans leurs conventions avec certains travailleurs, avaient inclus dans les conventions individuelles de travail des règles toutes différentes de celles qui se trouvaient dans la convention collective. Etaient-ils liés par la convention collective de travail ? La Cour de cassation a décidé que le syndicat, comme tel, n'avait pas contracté d'obligation, qu'il n'était qu'un intermédiaire, et que les seuls contractants étaient les membres individuels du syndicat. - Vous voyez l'idée du mandat. Donc le syndicat, comme tel, n'a ni droits ni devoirs. Seuls ont des droits et des obligations les membres individuel à la condition que la convention corresponde au mandat qu'ils ont donné. Si, par conséquent, les membre du syndicat ont, de leur propre initiative, fait la convention sans avoir reçu un mandat, ceci n'a aucun valeur puisqu'une convention suppose un mandat, et qu'il n'y en a pas eu.

Ensuite la question s'est posée, dans d'autres hypothèses, de savoir si la minorité d'un syndicat qui n'acceptait pas la décision prise par la majorité en faveur d'une convention collective, était liée par lui. A cet égard, nous avons un arrêt de la Chambre civile du 7 juillet 1910 (Sirey 1912.I.206). Voici les faits : un contrat avait été passé entre deux chambres syndicales de la maçonnerie patronale et la chambre syndicale ouvrière de la maçonnerie. Or, un patron refusait de payer le salaire qui avait été fixé par la convention collective; il fut actionné en justice par un des ouvriers, qui lui disait qu'il était tenu par la convention collective que son syndicat avait signée. Voici ce que la Cour de cassation a décidé : La convention collective est obligatoire à l'égard de la majorité du syndicat parce que celle-ci l'a acceptée. - Vous le voyez, c'est l'idée de mandat qui réapparaît. - Quant à la minorité du syndicat la convention collective ne lui est pas opposable. Mais si elle ne proteste pas, alors tacitement elle l'accepte. Il y a comme une ratification facultative. Or, dans ce cas précisément le patron en question n'avait pas protesté, bien qu'il eût été de la minorité et il n'avait pas quitté le syndicat. La Cour de

Arrêt de la Chambre civile du 7 juillet 1910.

Source : BIU Cujas

cassation paraît décider que le patron qui est dans la minorité d'un syndicat doit le quitter pour manifester par là qu'il n'accepte pas la solution prise. Nous verrons que c'est la solution acceptée par la loi de 1919. Là encore c'est l'idée du mandat qui prévaut.

Arrêt de la Chambre civile du 2 août 1911.

Voici encore un arrêt de la Chambre civile du 2 août 1911 (Sirey 1912.I.201), qui mettait aux prises deux syndicats de limonadiers, l'un patronal et l'autre d'employés. Les faits étaient les suivants :

La convention collective de travail, qui était intervenue, interdisait aux patrons de faire payer aux garçons de café dans la profession, une somme correspondant à la casse dont ils pouvaient être les auteurs et, au papier à lettre qu'on mettait à leur disposition, et, qu'en effet, certains cafés donnent à la clientèle qui le demande pour faire son courrier. Un garçon de café avait néanmoins accepté de traiter avec un patron, et de subir une retenue. Comme il y a des syndicats, des procès, dont l'intérêt pécuniaire est parfois minuscule, 0 fr.40 par jour ici, vont en cassation parce qu'ils soulèvent des questions de principe très graves. Le garçon de café avait-il pu renoncer au bénéfice de la convention collective interdisant au patron de retenir la somme en question pour papier à lettre et pour la casse ?

La Cour de cassation a décidé que rien n'empêchait dans les conventions individuelles un travailleur qui contractait avec un patron de stipuler ce qu'il voulait. D'où il résulte de cet arrêt du 2 août 1911 - et c'est ce qui est important - que la convention collective de travail pour la jurisprudence n'était pas obligatoire vis-à-vis des membres des syndicats qui faisaient ensuite - chose indispensable - des conventions individuelles. La convention collective de travail était une charte possible de la profession offerte, mais il fallait après cela l'alimenter par des conventions individuelles pour chaque individu, dont le contenu dépendait de la libre convention des parties. C'était l'application des principes généraux du droit.

D'après cet arrêt la convention collective de travail ne s'impose pas au respect des membres du syndicat.

Donc, d'après cet arrêt, la convention collective de travail ne s'impose pas au respect des membres du syndicat. C'est tout simplement l'application de l'idée du mandat. En effet, la convention collective est l'oeuvre des mandants, mais un mandant qui a chargé quelqu'un de faire une convention pour lui, peut toujours en faire une toute différente le jour où il voudra. Nous sommes ici en présence de la théorie du mandat, et surtout nous nous éloignons du but nécessaire de la convention collective de travail : fixer la charte qui s'imposera au respect de tous ceux qui feront

Application de l'idée du

Source : BIU Cujas

mandat.

ensuite les innombrables conventions individuelles.

Ainsi, avec cet arrêt, les conventions se font comme on le veut. Alors, à quoi sert la convention collective ? C'est une sorte de modèle dont on peut se servir, se rapprocher, mais dont on peut aussi ne faire aucun cas.

Arrêt de la Chambre civile de 16 décembre 1908.

Je ferai encore allusion à un dernier arrêt de la Chambre civile du 16 décembre 1908 qui est rapporté au même endroit (Sirey 1912, I.201). Ici, il s'agissait d'une convention collective intervenue entre le syndicat des employeurs de la chaussure avec un syndicat de travailleurs de la chaussure, convention qui avait fixé le prix du tarif à façon à une certaine somme.

Or, un travailleur avait accepté de traiter avec un patron fabricant de chaussures à un tarif inférieur. Puis, après l'avoir accepté, il intentait une action au patron en disant : je n'avais pas le droit de faire cela, vous non plus, et je réclame le paiement du tarif syndical (c'est-à-dire de la convention collective de travail). Pour la première fois - c'est en ce sens que cet arrêt est intéressant - on voit

L'argument de la stipulation pour autrui est invoqué

invoquer l'argument de la stipulation pour autrui en jurisprudence, celui de l'art. 1121. Malheureusement, dans cette affaire, la Chambre civile n'a pas pris parti sur l'argument de la stipulation pour autrui. - Vous savez que c'est une méthode qui lui est assez générale, elle n'aime pas s'engager inutilement, quand elle peut casser une décision pour un motif déterminé. Elle ne se prononce pas sur d'autres motifs du pourvoi si ce n'est pas nécessaire. - Eh bien, dans cette affaire, elle a pu casser la décision du fond sans se prononcer sur la question de la stipulation pour autrui qui restait donc entière.

Solution quant au fond.

Mais qu'a-t-elle décidé quant au fond ? Est-ce que le patron pouvait dans sa convention individuelle avec un ouvrier de la chaussure stipuler un tarif inférieur à celui de la convention collective ? La Cour de cassation répond affirmativement : "L'ouvrier est parfaitement libre de renoncer au bénéfice de la convention collective. Aucun principe de droit ne s'oppose - ajoute encore notre arrêt - à ce que les intéressés dérogent à une convention qui ne saurait être d'ordre public". En effet, comment une convention faite entre deux personnes serait-elle d'ordre public ? Si elle était d'ordre public, ce serait par respect de la loi, mais non des conventions. Donc, tant qu'elle apparaît comme l'oeuvre des contractants, elle ne peut avoir d'autre force que celle que lui donnent les parties, et tous les contractants lorsqu'ils sont d'accord peuvent déroger à une

L'ouvrier est libre de renoncer au bénéfice de la convention collective.

Source : BIU Cujas

convention antérieure. Quand vient le moment psychologique de faire une convention individuelle, ils ont toute leur liberté. - Ainsi, aux termes de cette jurisprudence antérieure à la loi de 1919, on peut conclure qu'elle n'a pas su, ni pu, ni voulu, assurer à la convention collective de travail ce but essentiel sans lequel rien n'existait, à savoir son caractère obligatoire pour les conventions individuelles qui se font ensuite. Ce qui explique ce résultat assez déficitaire, c'est que la Cour de cassation s'est attachée à l'idée du mandat, et qu'avec l'idée du mandat la convention collective était l'oeuvre du mandant. Par conséquent celui-ci pouvait toujours modifier plus tard ce qu'il avait fait précédemment.

Appréciation de cette jurisprudence.

J'ai dit à l'instant qu'il était regrettable que la Cour de cassation, dans le dernier arrêt, n'ait pas statué sur l'argument de l'art. 1121, mais je vous avais indiqué précédemment qu'il était tout à fait insuffisant, parce que le droit direct naît sur la personne du bénéficiaire et ne conduit pas à une convention collective, et les bénéficiares peuvent toujours y renoncer.

Qu'a fait la loi de 1919, qui constitue la première intervention législative dans la matière de la convention collective de travail et dont les dispositions, comme je vous le disais, se trouvent dans les art. 31 a jusqu'à 31 x et 32 du livre L du Code du travail ? La loi de 1919 constitue certes un progrès très réel sur la situation, telle qu'elle résulte du bilan de la jurisprudence que je vous ai présentée hier et aujourd'hui. Mais, en 1919 le législateur n'a pas été assez loin et il s'est arrêté à un stade intermédiaire entre le régime du passé qui était naturellement tout à fait insuffisant et celui qui pourrait être le régime de l'avenir, c'est-à-dire l'organisation véritable de la profession, régime auquel j'ai fait allusion hier. La loi de 1919, en effet, n'a pas su se détacher comme il l'aurait fallu, de l'idée que la convention collective n'est pas un contrat de droit privé. Pour elle, la convention collective reste encore en grande partie un contrat du droit privé, fortement teinté de mandat.

Progrès réalisé par la loi de 1919 :

Néanmoins - et là il faut marquer les avantages de la réforme, sans cela elle n'aurait servi à rien - la loi de 1919 a consacré le caractère collectif et obligatoire à la fois de la convention collective de travail; caractère collectif : c'est une oeuvre collective; caractère obligatoire : ceux qui ont consenti à être liés par la convention collective doivent la respecter ensuite dans leurs conventions individuelles. C'est le point essentiel, et vous avez vu

Elle a consacré le caractère collectif et obligatoire de la convention collective de travail.

Source : BIU Cujas

par les deux arrêts de tout à l'heure que la Cour de cassation, dans les conventions individuelles, reconnaissait aux contractants le droit de ne pas se conformer à la convention collective. Eh bien, cela c'est la réforme que la loi de 1919 a réalisée : la convention collective doit être respectée dans toutes les conventions individuelles.

Malheureusement, et sous le bénéfice de ces avantages très réels, la loi de 1919 se ressent encore beaucoup trop de l'idée jurisprudentielle antérieure du mandat avec laquelle le législateur n'a pas osé rompre définitivement comme vous allez le voir dans le conflit qui met aux prises la liberté individuelle et la vie collective. Le législateur, au dernier moment, a hésité à couper définitivement les ponts et il a encore trop sacrifié à la liberté individuelle, lui sacrifiant dès lors la vie collective.

Nature juridique de la convention collective.

D'ailleurs, à vrai dire, le législateur de 1919 n'a pas pris parti sur la nature juridique de la convention collective de travail. Le rôle d'un législateur n'est pas de faire de la doctrine et de fixer une nature juridique; il donne des solutions, c'est vrai, mais d'autre part, il est forcé de prendre parti d'une manière implicite sur la nature juridique de certaines juridictions, puisque c'est de là que découlent les conséquences qu'il consacrera sous forme de solutions. Or, le législateur de 1919 n'a pas eu d'idée à cet égard, il a donné des solutions pratiques, il a été empirique et il n'est pas parti d'une idée générale dont il cherchait à se prévaloir. C'est ce que nous exprime le rapporteur, M. Groussier, en ces termes. Il reconnaît que la convention collective ne peut s'expliquer ni par l'idée du mandat, ni par celle de la gestion d'affaires, mais par quoi s'expliquerait-elle ? - "C'est, dit-il, une espèce si nouvelle et si particulière qu'elle présente avec la plupart des autres contrats des différences importantes". - Mais le rapporteur ne nous dit pas quelles sont ces différences importantes; il constate qu'il y a là un phénomène nouveau, qu'on ne peut pas expliquer avec les principes généraux, mais il ne dit pas néanmoins ce qu'elle est. Cela fait penser à un arrêt de la Cour de 1919, où se trouve une expression qui ne veut pas dire grand'chose, bien qu'elle vienne des Romains : "C'est un contrat innommé"; à Rome, cela avait une importance, mais dans notre droit cette expression de "contrat innommé" perd en somme toute signification. Ce qui est certain, c'est que le législateur de 1919 n'a pas voulu ni su prendre parti sur la nature juridique de notre convention collective de travail. Il a été embarrassé parce qu'il n'a

Le législateur de 1919 n'a pas pris parti sur ce point.

Source : BIU Cujas

pas été assez loin; il n'a pas osé franchir le pas qui sépare le droit privé du droit public, au lieu de se dire que c'était une institution du droit public. Malheureusement, aujourd'hui, c'est une institution boiteuse qui a un pied sur le terrain du droit privé et l'autre sur le terrain du droit public. Nous sommes en présence d'une institution qui en est à une période de transition, elle n'est pas encore bien homogène

Rapprochements entre la convention collective et certaines institutions.

On peut être tenté de faire des rapprochements entre la convention collective de travail et certaines institutions. Je veux vous en parler afin d'éviter que vous les fassiez. D'abor, peut-on faire un rapprochement avec le concordat de faillite ? Vous verrez cette année en droit commercial que l'un des procédés de règlement de la faillite est une convention signée par les créanciers et par laquelle ils accordent au failli une remise d'une partie de son passif, on lui accorde ce qu'on appelle son "concordat". Peut-on voir là une convention collective du même genre que la convention collective de travail ? Le concordat est essentiellement une convention du droit privé et du droit commercial, ce qui prouverait que notre convention collective peut s'expliquer par les règles du droit privé. Mais il y a des différences absolues entre elles. Dans le concordat, la minorité des créanciers est liée par la majorité. Il y a une assemblée des créanciers qui se réunit, qui statue, et où la majorité impose sa volonté à la minorité. Pour la convention collective de travail, au contraire, aucune majorité ne peut s'imposer à une minorité. On n'est lié par la convention collective de travail que si on l'accepte; c'est un point que nous verrons quand nous étudierons ses conditions de formation. Voilà une différence essentielle.

Le concordat.

Voici une différence en second lieu qui n'est pas moins grande. Je vous ai dit que la convention collective de travail est une sorte de charte qui indiquera les conditions qu'on devra suivre ensuite dans le faisceau extrêmement dense des conventions individuelles. Le concordat de faillite se suffit à lui-même, sans qu'interviennent des conventions individuelles avec chacun des créanciers. Voilà donc une seconde différence essentielle qui montre qu'on ne peut pas faire de rapprochement entre le concordat et notre convention collective de travail.

Les associations.

Peut-on faire un rapprochement avec une institution du droit public dont on vous a parlé en droit administratif : les associations ? Par exemple, avec des associations syndicales de propriétaires prévues

Source : BIU Cujas

par la loi de 1865, qui peuvent s'entendre pour faire certains travaux de curage de rivière, d'adduction d'eau etc.? Là encore, il semble qu'on puisse faire un rapprochement puisqu'il y a une forme collective qui s'impose au respect de tout le monde. Or, vous allez voir les différences :

Mais les décisions prises par l'assemblée syndicale des propriétaires conformément à la loi de 1865 sont obligatoires pour tous. Donc, premier point différent avec notre convention : la minorité est liée par la majorité. Puis, enfin, les décisions prises par le syndicat des propriétaires n'ont pas besoin d'être suivies d'une série de conventions individuelles. Elles se suffisent à elles-mêmes. Ainsi, là encore, le rapprochement n'est qu'apparent.

Il semblerait qu'on puisse faire plutôt un rapprochement - je dis "il semblerait", mais ce n'est pas davantage exact - entre notre convention collective de travail et certains accords faits entre des groupements de producteurs, d'importateurs, d'exportateurs, de transporteurs, pour fixer les conditions générales du marché.

Les ententes entre les groupements de producteurs, d'importateurs, d'exportateurs, de transporteurs.

Il arrive constamment que des ententes ou cartels - c'est le nom qu'on leur donne - se forment entre des groupes de transporteurs pour se répartir certains secteurs de la mer, par exemple, si ce sont les transporteurs maritimes. On se réservera certaines lignes, mais on s'engagera à ne pas concurrencer les autres, on s'entendra sur les tarifs ou sur la vitesse. Peut-on faire un rapprochement avec la convention passée entre des producteurs pour ne produire que certaines quantités de marchandises, etc. ?

Eh bien, là encore, vous allez voir qu'il y a de grandes différences. Prenons, par exemple, l'hypothèse d'une entente faite par les compagnies maritimes pour s'engager à ne transporter qu'à un prix déterminé et à une vitesse déterminée. Il ne s'agit pas d'une convention collective, il s'agit ici - évidemment voilà le point commun, il faut le reconnaître - d'un essai d'organisation de la profession. Les transporteurs essaient par eux-mêmes, par convention, d'organiser leur profession entre eux, sans intervention législative. Maintenant, voici les différences : les transporteurs ont pris contact entre eux, ils se sont engagés à transporter à un certain prix ou à une vitesse déterminée. Mais que vont-ils transporter ? Du public ou des marchandises lui appartenant ? Or, ce public est resté en dehors des conventions et n'a pas à les connaître, de sorte que chaque transporteur ensuite dans ses conventions particulières - car là nous aurons des conventions individuelles, le transporteur devra faire des conventions individuelles

Source : BIU Cujas

avec tous ceux qu'il transportera - aura toute liberté de ne pas respecter la convention qu'il aura passée avec ses adversaires. Evidemment il pourra comme quiconque viole une convention, être condamné à des dommages-intérêts, mais rien de plus. Le doit commun s'appliquera. Les membres de ces ententes ne peuvent être comparés en quoi que ce soit aux travailleurs ou aux employeurs de la convention collective. Celle-ci est faite pour qui ? Pour tous les employeurs et tous les travailleurs représentés à la convention. Les conventions dans le genre des ententes sont faites entre les membres de ces ententes, entre transporteurs, c'est-à-dire entre patrons, elles ne sont pas faites pour tous les patrons ni pour tous ceux qu'ils font travailler puisque ici, je le répète, ce qui viendra alimenter les conventions c'est le public qui reste tout à fait en dehors des conventions.

Quelle conclusion faut-il alors donner sur la nature juridique de la convention collective de travail ? Avec mon collègue M. Rouast (Tome XI de la grande collection de M. Ripert), je crois qu'on doit conclure qu'il faut renoncer à expliquer la convention collective par aucune des idées du droit privé. C'est - dit le même auteur - une convention qui, étant tout à fait étrangère au droit des contrats, déroge à cette règle fondamentale que les conventions ne produisent des effets qu'entre leurs contractants, et il propose la terminologie suivante : "C'est peut-être une convention-loi qui établit la loi interne de la profession". On sent là même une certaine influence des idées bien connues de M. Duguit. Il me semble que cette idée, d'après laquelle la convention collective est une convention-loi destinée à former la loi interne de la profession, explique bien la situation actuelle qui est, d'ailleurs, une situation d'attente, jusqu'au moment où véritablement la convention collective de travail aura reçu la nature définitive qu'elle doit avoir, c'est-à-dire d'être la réglementation de la profession par les procédés du droit public. Actuellement la convention collective de travail réglemente la profession par les moyens du droit privé, par une convention. En somme, il y a un but de droit public, mais on ne l'atteint jusqu'ici que par un procédé de droit privé. Il restera dans l'avenir à se débarrasser de ce procédé insuffisant pour trouver dans le droit public le procédé qui permettra d'atteindre ce but qui doit être le réglement de la profession, et qui sera assuré par voie de décret ou d'arrêté (arrêté préfectoral ou municipal), après consultation des groupements intéressés. Ce sera un règlement administratif de la profession. En

Terminologie proposée par M. Rouast.

Source : BIU Cujas

tous cas c'est peut-être là l'avenir. Le présent est tout autre.

Reproche à adresser aux auteurs de la loi de 1919 : ils ont manqué de hardiesse.

On n'en est pas encore là et il faut tant bien que mal faire fonctionner notre institution. On peut donc reprocher en somme aux auteurs de la loi de 1919 d'avoir manqué un peu de hardiesse; il est probable que dans l'avenir, comme, d'ailleurs, dans certains pays étrangers déjà, la convention collective de travail prendra ce caractère d'être une institution proprement dite, et ce caractère institutionnel sera fondé essentiellement sur les idées du droit public. Avec la convention collective de travail nous assistons à un phénomène très curieux qu'on ne rencontre pas partout et qui montre que l'étude de la législation industrielle n'est pas seulement intéressante pour elle-même. C'est le phénomène de passage du droit privé au droit public, le droit privé se vidant de son contenu, tandis que le droit public se remplit sans cesse davantage. Il y a là un phénomène social extrêmement intéressant à noter et d'une grande importance pratique.

Nous allons voir maintenant successivement dans trois sections :

Les conditions de validité de la convention collective du travail.

1°) Les conditions de validité de la convention collective de travail.
2°) Ses effets.
3°) Comment elle s'éteint.

Section I

Les conditions de validité de la convention collective de travail.

1°) Les conditions de validité de la convention collective de travail doivent être examinées :

§ I - au fond.
§ II - dans la forme.

§ I - Quant au fond.

§ I - Quant au fond, la convention collective de travail étant encore une convention puisque c'est une institution qui, pour le moment, fonctionne par des procédés du droit privé bien que son but ne soit plus de droit privé, il faudra que nous rencontrions les quatre conditions essentielles de validité du droit privé (art. 1108) :

a) La capacité
b) Le consentement
c) L'objet

Source : BIU Cujas

d) La cause.

La capacité.

a) La capacité. En ce qui la concerne, il convient de distinguer ici deux sortes de capacité. De même j'ai déjà dû faire cette distinction à propos des syndicats professionnels, distinction qu'on ne fait pas assez en droit civil en général. Quand on parle de capacité, on s'imagine toujours qu'il n'y en a qu'une, celle d'exercer ses droits. Nous avons déjà vu qu'il y en avait deux : l'aptitude à avoir un droit ou à en jouir, c'est-à-dire la capacité de jouissance d'un droit, et ensuite la façon dont on l'exercera, la capacité d'exercice du droit. Ici vous allez voir que c'est la capacité de jouissance qui est plus importante que celle d'exercice, parce que c'est elle qui a soulevé dans le passé toutes les difficultés. Qui a la capacité de jouissance du droit de faire une convention collective de travail, c'est-à-dire d'intervenir à cette convention en qualité de sujet de droit ?

Distinction entre la capacité de jouissance et la capacité d'exercice.

Importance de la capacité de jouissance en matière de convention collective de travail.

Un contrat suppose des contractants et des contractants supposent des personnes qui soient des sujets de droit.Qui a la qualité de sujet de droit pour pouvoir participer à l'élaboration d'une convention collective de travail ?

Le système de la loi de 1919 se trouve dans l'art. 31 C. Travail, et il n'est pas tout à fait satisfaisant. Vous allez voir, en effet, que sans cesse le texte laisse percer en quelque sorte les regrets du législateur de ne pas pouvoir adopter une solution vraiment nouvelle. Tout d'abord quels sont les individus, du côté patronal, qui peuvent faire une convention collective ? Nous verrons ensuite du côté des travailleurs ceux qui peuvent participer activement à la même convention. Du côté patronal, la première catégorie de personnes juridiques qui peuvent intervenir ce sont les syndicats professionnels de patrons. Ce sont des personnes morales, des sujets de droit, et je dirai même que ce sont les premiers pour lesquels la question de la signature d'une convention collective se pose, puisque se sont les organes normaux de représentation de la profession en vertu de la loi sur les syndicats.

Côté patronal.

Personnes pouvant faire une convention collective de travail.

Les syndicats patronaux.

Puisqu'ils sont les organes normaux de représentation des intérêts collectifs de la profession depuis 1920, qui donc pourrait intervenir sinon eux qui ont reçu déjà de la loi la mission de représenter les intérêts collectifs de la profession ? Ce qu'on peut trouver anormal peut-être, c'est qu'ils ne soient pas les seuls à intervenir dans cette convention collective. En effet, si le législateur n'avait pas été en quelque sorte tiraillé entre des

Source : BIU Cujas

tendances opposées les unes aux autres, il se serait contenté de reconnaître la capacité de jouissance de ce droit aux syndicats d'employeurs, mais ç'eût été rompre définitivement avec le droit privé et préparer l'idée du syndicat obligatoire. Aussi d'autres catégories de personnes peuvent-elles faire des conventions collectives de travail.

Un employeur tout seul.

D'abord, un employeur tout seul. Pourquoi cela ? Evidemment la chose n'est pas absurde en elle-même. On peut, en effet, faire remarquer qu'un employeur, à lui tout seul, peut être assez important pour que cela vaille la peine pour lui de faire une convention collective. Supposons une puissante société de constructeurs d'automobiles. On comprend très bien que cet employeur ait intérêt à faire une convention collective avec les syndicats qui représentent les intérêts des nombreuses professions qui interviennent dans la fabrication d'une automobile. Donc ce n'est pas absurde pratiquement, et socialement parlant, on comprend qu'on permette à un patron seul de faire une convention collective avec toutes les collectivités de travailleurs qu'il emploie. Seulement la loi n'a pas dit qu'il fallait que ce fût un patron très important, elle n'a pas établi de limites, de sorte qu'un patron n'occupant que quatre ou cinq ouvriers pourrait, lui aussi, faire une convention collective, ce qui ne serait pas cette fois, conforme au but même de la convention. Quand un puissant industriel, qui occupe des milliers d'ouvriers, ou un puissant commerçant qui occupe des milliers d'employés, fait une convention collective de travail, on peut dire, à la rigueur, qu'il contribue à faire la loi de la profession. Par contre, si cet industriel emploie cinq, dix ou quinze ouvriers, il fait la loi de la profession chez lui, non chez le voisin, et il ne contribue en rien à l'unité de la profession. Ce n'est pas conforme au but; pratiquement, d'ailleurs, il n'y a que de gros employeurs qui pourront faire des conventions collectives parce qu'autrement ils ne trouveraient personne pour les faire avec eux.

J'ai dit qu'il n'était pas absurde d'avoir permis à un employeur seul de faire une convention collective de travail, mais c'est pourtant contraire au développement de cette institution. En effet, cette convention collective doit être le règlement de la profession et elle doit tendre vers ce but. On ne devrait pas permettre, en réalité, à un employeur seul d'y intervenir, mais il faudrait que ce fût réservé uniquement aux groupements d'employeurs. Même quelqu'un employant dix mille, quinze mille travailleurs ne devrait pas pouvoir le faire. Il faudrait que ce

Source : BIU Cujas

soient tous les patrons de la profession qui interviennent pour qu'on arrive à la réglementation collective de la profession. Quoiqu'il en soit, l'art. 31 de la loi est formel : la convention collective peut intervenir entre un seul employeur ou plusieurs et les personnes qui, du côté "travailleurs", peuvent faire des conventions collectives.

En troisième lieu, et ceci n'est pas sans soulever bien des difficultés, l'art. 31 dit encore que peuvent intervenir dans la convention collective de travail les groupements d'employeurs. Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ? Nous allons d'ailleurs retrouver la même question pour les travailleurs où la loi parle aussi des groupements de travailleurs. Eh bien, le groupement d'employeurs, juridiquement parlant, cela n'existe pas; car, en effet, de deux choses l'une : ou bien il s'agit d'un groupement d'employeurs qui est doté de la personnalité morale et alors c'est un syndicat ou une association, et nous retombons dans le cas précédent, ou bien il s'agit de quelques employeurs isolés qui veulent faire eux-mêmes des conventions collectives avec un grand nombre de travailleurs, et nous retombons dans les conventions purement individuelles, ce n'est pas un groupement.

Les groupements d'employeurs.

Qu'est-ce alors que le groupement ? Je crois que c'est une erreur du législateur de 1919, et cette erreur, le rapporteur de la loi l'a même avouée en disant : on y tient, nous le mettons, mais nous ne savons pas ce que c'est... C'est ce qu'a dit M.Strauss un sénateur, en ces termes (Sirey, lois de 1925 p. 2179, col.3) :"Le terme groupement peut prêter à équivoque. J'ai recueilli à cet égard soit du côté patronal, soit du côté ouvrier, l'expression de certaines appréhensions, je fais toutes réserves sur ce mot". Malheureusement, ni lui ni le Sénat n'ont fait de réserves sur la chose, et c'est ainsi que dans l'art.31 se trouve le mot "groupement" dont le rapporteur lui-même nous a dit qu'il ne savait pas ce qu'il signifiait.

Equivoque du mot "groupement".

Heureusement jusqu'à présent la question n'a pas soulevé de jurisprudence parce que, pratiquement, si l'on veut former des groupements on fait des syndicats. Comme ils ont beaucoup de droits, on n'a pas de raison de ne pas en faire. Si on ne veut pas se grouper, alors on traite individuellement. Juridiquement le groupement ne peut pas intervenir à l'acte puisqu'il n'est pas sujet de droit, il n'a pas la personnalité morale. C'est certainement une erreur du législateur. Il a cru qu'en supprimerant ce mot ou retirerait peut-être la possibilité de faire des conventions collecti-

Inexistence d'un groupement proprement dit.

L'emploi du mot groupement

Source : BIU Cujas

provient d'une erreur du législateur.

ves de travail dans certains cas.

J'ajoute que c'est une erreur sociale et non seulement légale parce que cela va à l'encontre du but de l'évolution de notre convention collective : la réglementation de la profession par une institution du droit public. Or, ce groupement ne contribuera pas à cette réglementation de la profession qui ne peut se faire que par la voie des syndicats. Il est certain que de plus en plus ce seront eux qui joueront le rôle actif et créateur dans l'organisation des professions. Les groupements sont sporadiques et se forment à un moment donné pour cesser à un autre moment, et ne peuvent avoir aucune vitalité sociale.

C'est également une erreur sociale.

La loi de 1919 n'a pas osé rompre avec l'idée de mandat.

Si la loi de 1919 a admis en somme pour des groupements et pour des employeurs isolés cette capacité de jouissance d'intervenir dans la convention collective, c'est parce qu'elle n'a pas osé rompre avec l'idée du mandat. Donc, il y aura des groupements, mais que seront-ils ? Ce seront tout simplement des individus qui représenteront un certain nombre d'employeurs, ce seront des mandataires; c'est bien l'idée de mandat qu'on voit réapparaître ici et dont on n'a pas osé se séparer. Mais alors dans ce cas il faudra que chacun des membres donne un mandat, sans cela le groupement ne pourra rien faire par lui-même.

Côté des travailleurs.

Voyons maintenant ce qui se passe du côté des travailleurs. Quels sont ceux qui ont la capacité de jouissance du droit de participer à une convention collective de travail ?

Personnes pouvant faire une convention collective de travail.

Voici d'abord un premier point fondamental et qui marque une distinction essentielle avec les patrons. Vous avez vu, il y a un instant, que l'art.31 permet à un employeur isolé de faire une convention collective de travail. A ce point de vue on peut se demander en quoi elle est collective. En tous les cas en ce qui le concerne elle est purement individuelle. Quoiqu'il en soit, elle permet à un employeur isolé d'être la contre-partie d'une convention collective de travailleurs, la convention collective intervenant toujours entre patrons et travailleurs, ne l'oubliez pas. Mais, en ce qui concerne les travailleurs, jamais un travailleur isolé ne peut être partie à la convention collective de travail. Cela se comprend parce que ce serait franchement impossible pratiquement. Je vous ai dit qu'il n'était pas absurde qu'un patron qui emploie une grande quantité d'ouvriers, établisse avec les syndicats d'ouvriers la charte du travail chez lui, mais l'ouvrier ne peut jamais travailler en principe qu'avec un employeur. Comment pourrait-il faire une convention collective ? C'est absurde, et il est très normal que la loi l'ait

Un travailleur isolé ne peut pas être partie à la convention.

Source : BIU Cujas

formellement exclu; aucun travailleur ne peut signer une convention collective, lui-même n'est jamais au premier plan. Il résulte de là que la loi a établi une certaine inégalité entre le côté patronal et le côté travailleur.

Les syndicats professionnels de travailleurs.

Quels sont alors ceux qui, du côté travailleurs, peuvent intervenir dans la convention collective ? Ce sont d'abord les syndicats professionnels de travailleurs. Normalement les choses doivent se passer de la façon suivante : la convention collective doit être passée entre un syndicat de patrons et un syndicat de travailleurs (ouvriers ou employés).

Impossibilité pour les syndicats mixtes de passer une convention collective de travail.

Quant aux syndicats mixtes, ils ne peuvent pas passer de conventions collectives de travail puisqu'ils comprennent à la fois des travailleurs et des employeurs.

D'autre part, nous rencontrons encore ici les groupements de travailleurs. Puisqu'on a permis aux groupements d'employeurs de faire des conventions collectives, on ne pouvait pas refuser ce droit aux groupements de travailleurs. Toutes les critiques que j'ai développées tout à l'heure à ce sujet, je n'ai pas besoin de les reprendre, elles sont au moins aussi graves lorsqu'il s'agit des travailleurs. En effet,

Les groupements de travailleurs.

bien qu'un groupement d'employeurs soit amorphe au point de vue juridique, il repose sur des situations économiques, tandis qu'un groupement de travailleurs qu'est-ce ? Ce n'est rien, ni au point de vue juridique, ni au point de vue force économique. Est-ce qu'une poignée de travailleurs peut faire une convention collective ? Oui au point de vue de la loi, mais ce sera sans valeur au point de vue pratique. Juridiquement, en outre, ici qu'est-ce qu'un groupement d'ouvriers ? Ce n'est ni un syndicat professionnel ni un ouvrier isolé, c'est un groupe d'ouvriers ayant donné mission, "mandat" - voilà l'idée de mandat qui réapparaît - à quelques-uns d'entre eux de faire une convention collective de travail. Comme application pratique, on a cité le comité de grève. On dit que

Réapparition de l'idée de mandat.

Rôle du comité de grève.

c'est un groupement momentané, n'ayant pas la personnalité morale, mais qui peut faire une convention collective de travail ? Ce sera même le traité de paix qu'on signera, on s'entendra sur les nouvelles conditions du travail. On ne peut pas empêcher ce groupement de faire une convention collective, mais on aurait pu décider que le comité de grève jetterait les bases de la convention collective, et qu'elle serait signée ensuite par les syndicats. Le comité de grève ne comprend que quelques hommes qui vont se séparer

Source : BIU Cujas

et il ne restera plus rien bientôt. Il devrait s'effacer devant les syndicats. Il est à désirer que ceux-ci se développent en force économique et en richesse. Ils donneront par là des garanties plus grandes à la convention collective de travail. Ce qu'il faut, ce sont des voies d'exécution possible contre ceux qui ne respectent pas la convention collective de travail.

Voilà donc quelles sont les personnes qui, de part et d'autre, peuvent intervenir dans les conventions collectives. Les syndicats de patrons, les groupements de patrons, un patron isolé. Du côté des travailleurs : les syndicats ou les groupements de travailleurs, mais jamais un travailleur isolé.

Capacité d'exercice du droit de participer à la convention collective de travail.

Je passe maintenant à la capacité d'exercice du droit de participer à la convention collective de travail : c'est la façon dont on exerce les droits dont on est titulaire. Ce problème ici ne se pose pour ainsi dire pas. En effet, quels sont ceux qui n'ont pas la capacité d'exercice de leurs droits en France ? Ce sont les mineurs, les femmes mariées et les interdits.

Les mineurs.

1°) Les mineurs. Dans la vie syndicale vous savez qu'ils ne jouent aucun rôle parce qu'ils ne peuvent pas faire partie de la direction des syndicats.

Les interdits.

2°) Quant aux interdits, j'espère qu'on ne les laisse pas entrer dans les syndicats et qu'on ne suit pas les fous dans les conseils qu'ils peuvent donner.

Les femmes mariées.

3°) Quant aux femmes mariées, vous savez que la loi leur permet d'entrer dans les syndicats et de les administrer, elles ne sont donc pas ici incapables. Ainsi la question des incapacités d'exercice ne joue aucun rôle du côté des ouvriers. Du côté patronal, s'il s'agit d'une femme autorisée à faire le commerce elle a le pouvoir de passer une pareille convention.

Question du pouvoir de contracter.

La seule question qui se pose ici est un peu différente, elle ne se rattache pas à la capacité d'exercice, mais ce n'est guère qu'ici qu'on peut en parler: c'est la question du pouvoir de contracter. Qui va aller finalement négocier et signer la convention collective de travail ? Ce ne sont pas tous les membres des syndicats, ce ne sont même pas les représentants des syndicats qui peuvent être nombreux (moins on est nombreux et plus on a de chance de s'entendre !) Il faut qu'il y ait des délégués qui aillent négocier la convention collective. Alors se pose pour eux une question de procuration. A quelles conditions ces délégués auront-ils qualité pour faire la convention collective, non pas en leur nom à eux, mais en tant que mandataires au nom de leurs mandants, c'est-à-dire les syndicats ou les groupements de patrons ou d'ouvriers, et les patrons isolés qui les envoient ?

Source : BIU Cujas

A cet égard fort heureusement, nous avons un texte qui est l'art. 31 b du Code du travail. Les représentants d'un syndicat professionnel ou d'un autre groupement peuvent contracter au nom de la collectivité en vertu : "1°) soit des stipulations statutaires du syndicat auquel ils appartiennent".- Il est possible que dans les statuts du syndicat on ait prévu que les conventions collectives pourront être faites par telles ou telles personnes, par exemple le bureau du syndicat qui aura droit de les faire librement. Ceci se rattache purement et simplement à l'objet statutaire du syndicat. Si les statuts ont reconnu à certaines personnes le pouvoir de contracter, il n'y a qu'à les appliquer. -

Les représentants d'un syndicat professionnel ou d'un autre groupement peuvent contracter au nom de la collectivité soit en vertu des stipulations statutaires, soit par une délibération spéciale du groupement,

2°) "Soit encore - dit l'art. 31 - lorsque les statuts sont insuffisants, par une délibération spéciale du groupement". Dans ce cas, avant de faire la convention collective on convoquera ou le syndicat ou le groupement, on prendra une délibération, et en fonction de cette délibération on ira négocier ou signer. Nous sommes ici en présence d'une réminiscence en quelque sorte, de l'idée du mandat. C'est le mandat qui sera donné à tel délégué d'aller signer la convention collective pour le compte des membres du groupement ou du syndicat.

Soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les membres du groupe. Ce qu'on entend par mandats spéciaux.

3°) "Soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les membres du groupe". Donc, s'il n'y a pas de stipulations statutaires, et s'il n'y a pas de délibération spéciale du groupement, il faudra que les délégués, qui iront négocier et signer la convention collective de travail, aient reçu des mandats spéciaux, écrits et individuels. Je vais reprendre ces trois termes :

Des mandats spéciaux; cela veut dire qu'ils visent une opération juridique limitée, par exemple, faire telle convention collective portant sur telle ou telle question : la durée du travail, etc. Il faudra dire sur quoi la convention pourra porter, c'est la spécialité du mandat.

Ecrits.

En second lieu : des mandats écrits. Vous voyez qu'ici la loi est très sévère; à défaut de stipulation statutaire, il faut un mandat écrit. Cela ne facilitera pas les choses.

Individuels.

Enfin, des mandats individuels. Il faut que chacun donne mandat d'aller signer une convention collective pour lui. Voilà ce que veulent dire ces mots : mandat spécial, écrit, individuel". Vous voyez renaître là et plus forte que jamais, la théorie du mandat qui a été à la base de la jurisprudence jusqu'à la loi de 1919 et que celle-ci n'a pas osé répudier complètement, à laquelle de temps en temps elle revient

Source : BIU Cujas

encore. Or, une convention collective signée à défaut de stipulations statutaires, c'est tout simplement une convention signée par les mandataires, conformément aux règles du droit commun : mandat spécial, écrit et individuel.

On peut estimer qu'il y a ici une véritable contradiction avec l'idée de convention collective de travail, puisqu'il a fallu autant de mandats qu'il y avait de membres. Il semble dès lors, qu'il devrait intervenir une série de conventions individuelles, et non une unique convention collective. Or, en réalité il y a formation d'une seule convention collective. Tout cela n'est pas satisfaisant. C'est l'objection que j'ai déjà faite à propos du mandat; la loi mérite cette objection. On est bien forcé de la lui faire. Il faut savoir choisir entre l'idée de mandat, c'est-à-dire de vie individuelle, et celle toute différente de vie collective.

Enfin, il y a encore un procédé - vous voyez que nous rentrons toujours dans le droit privé, c'est la gestion d'affaires - c'est de considérer que les délégués ont géré les affaires des autres et qu'il y a eu ratification ultérieure. Mais ceci ne conduirait pas non plus à une convention collective, et, comme le législateur a voulu faire une convention collective, il se contredit nettement en supposant qu'il puisse y avoir ratification d'une gestion d'affaires, ce qui est la négation même d'une convention collective.

Cas où tous les intéressés ont signé eux-mêmes la convention collective.

Il faut encore prévoir le cas qui n'est pas dans l'art. 31, où tous les intéressés auraient eux-mêmes signé la convention collective, si, par exemple, ils étaient cinq cents, et qu'ils aient tous signé. La convention n'en existera pas moins évidemment.

Le consentement.

b) Le consentement. Je passe maintenant à la seconde condition de validité de la convention collective : le consentement. A son sujet, nous n'avons absolument aucun texte, par conséquent, il n'y aura qu'à appliquer les principes généraux du droit. Ce consentement devra obéir aux règles générales et ne pas être vicié par suite d'une erreur, d'un dol, ou d'une violence. S'agissant de conventions collectives intervenant parfois dans des périodes de tension entre l'employeur et le travailleur, l'idée de la violence n'est pas exclue. Celle du dol ne l'est pas non plus. Si, par exemple, un groupe d'employeurs peut prouver qu'il n'a signé la convention collective qu'à la suite d'une erreur, d'un dol ou d'une violence, sous la menace, par exemple, qu'on fasse tout sauter chez lui il y aurait là un vice du consentement qui lui permettrait de faire plus tard annuler la convention collective conformément aux principes généraux du droit.

Application des principes généraux du droit.

Source : BIU Cujas

Quant à la lésion, vous savez qu'elle n'est une cause d'annulation des conventions que dans les cas où la loi l'a dit formellement. En principe, la lésion ne joue pas. Eh bien, il n'y a aucun texte qui vise la lésion dans la convention collective de travail, d'où il résulte que si l'un des deux groupements a été assez maladroit pour accepter une convention collective qui le ruine complètement, il n'a aucun moyen de faire annuler sa convention.

Il me reste à vous parler des deux autres conditions de validité de la convention collective : l'objet et la cause.

L'objet.

c) L'objet de la convention collective, d'après l'art. 31, ce sont les "conditions du travail". C'est assez laconique et assez vague pour permettre en somme, d'englober tout ce qu'on veut. Je dois dire que cette formule n'a jusqu'ici soulevé aucune difficulté pratique. Nous avons rencontré précédemment le contenu des conventions collectives, à propos de celles de l'année 1931. Je vous ai indiqué leur objet. Je rappelle pratiquement que ce sera en général la durée du travail, les délais-congés, la clause compromissoire qui déterminera qu'on ira devant des arbitres plutôt que devant des tribunaux judiciaires, le règlement d'atelier qui est de plus en plus fixé par les convention collectives. Le règlement d'atelier, est au sens strict du mot, le règlement intérieur de l'atelier : dans quelles conditions matérielles et techniques se fera le travail, par quelle porte entrera-t-on ou sortira-t-on, aura-t-on le droit d'avoir des sabots, etc. etc.? Il y a même un arrêt de la Cour de cassation à ce dernier sujet, etc. Eh bien, c'est le règlement d'atelier qui, généralement, fixe ces questions. Jusqu'ici il était toujours l'oeuvre unilatérale des patrons, il tend de plus en plus à être fixé par la convention collective du travail. Il y a encore la prévision de comités de conciliation au cas de difficultés, pour résoudre à l'amiable les questions qui pourraient se présenter dans les rapports des travailleurs et des employeurs, cela rentre aussi dans l'objet de la convention collective.

J'aborde maintenant la quatrième et dernière condition de validité de la convention collective : la cause.

La cause.

Si l'on admet l'existence de la cause, son application à la convention collective est délicate. On est, en effet, en présence de nombreuses théories sur la cause. Je me bornerai ici aux deux principales:

Deux théories en présence :

1°) Le motif déterminant.

L'un des deux procédés, c'est le motif déterminant pour contracter, élément purement subjectif.

Une seconde théorie, développée par M. Capitant,

Source : BIU Cujas

fait de la cause, non plus un élément suggestif, mais un élément tantôt objectif, tantôt subjectif. Chaque contrat a sa cause objective. Mais M. Capitant tient aussi compte du motif déterminant subjectif, quand il a été partagé par les deux contractants.

2°) L'élément objectif (théorie de M. Capitant).

Application de ces deux théories à la convention collective.

Je vais faire l'application de ces deux théories à la convention collective de travail. Tout d'abord, l'hypothèse de la cause, motif déterminant. La convention collective de travail étant une convention synallagmatique, il faudra par conséquent de part et d'autre un motif déterminant, sans cela elle ne serait plus synallagmatique. Elle a pour motif déterminant de fixer les conditions du travail dans les hypothèses qu'on rencontre généralement. Par exemple, la durée du travail, le salaire, l'ouverture de l'atelier, tout cela rentre bien dans les conditions du travail, et le motif déterminant qui aura poussé les représentants patronaux et les représentants de travailleurs à contracter, aura été de fixer les conditions du travail. C'est un motif déterminant licite. Il y a là une cause parfaitement licite, puisque c'est ce qu'on doit normalement se proposer par une convention collective de travail.

1°) Motif déterminant.

Les diverses hypothèses.

Cause licite.

Nous allons maintenant voir des hypothèses où, au contraire, il n'y aura pas une cause valable au point de vue juridique. Ainsi, il semble en apparence que la convention collective conclue, fixe les conditions du travail, mais ce n'est qu'une apparence, et en réalité elle poursuit un tout autre but. Le motif déterminant des contractants n'a pas été de régler les conditions du travail, ils l'ont simulé, mais ils poursuivent un autre but qui sera, par exemple, de régler une question de concurrence économique. Or, l'objet normal de la convention collective n'est pas de régler les conflits de concurrence économique, c'est de régler les conditions du travail. Ainsi, si on peut établir que le motif déterminant a été de fixer un point de concurrence, ou de faire une concurrence déloyale à un autre employeur, par exemple, un syndicat qui aurait consenti des conditions de travail plus avantageuses pour faire une concurrence déloyale à un patron qu'il voudrait ruiner, dans ce cas la cause n'est pas celle qu'on a indiquée, il y a une fausse cause, ce n'est pas la cause normale du contrat de travail.

Fausse cause.

Vous savez que nous avons un texte formel dans le Code civil : le contrat qui a une fausse cause n'est pas valable. (art. 1131). La cause doit être licite, exacte, elle ne doit pas être fausse, elle doit exister. Dans l'exemple que je viens de vous donner, il y a fausse cause.

Source : BIU Cujas

Absence de cause.

Je vais maintenant imaginer l'hypothèse où il n'y a pas de cause du tout. Conformément à la théorie générale, la convention qui n'a pas de cause ne peut pas être valable. (art. 1131 C.civ.). Je suppose une convention collective par laquelle les patrons s'engagent à contracter une obligation, mais où il n'y a pas d'obligation de la part des employés. Alors, il n'y a pas de cause. Dans la convention collective, il faut une obligation réciproque, il faut que les employeurs et les employés contractent des obligations. S'il n'y en a que d'un côté, il manque une cause de l'autre côté, la convention collective est boiteuse. Il lui faut, en somme, deux causes : cause du côté des employeurs et cause du côté des travailleurs; si l'une des deux manque, c'est une convention sans cause.

Cause illicite.

Enfin maintenant j'arrive à l'hypothèse de la cause illicite. Je suppose - et ceci n'est pas théorique - qu'on ait fait une convention collective de travail qui, au fond, a pour motif déterminant de poursuivre un résultat révolutionnaire ou politique. Voilà une cause illicite, car la convention collective de travail n'est pas faite pour des résultats qui sont le renversement de l'ordre social, des troubles, des manifestations politiques ou d'ordre électoral. En pareil cas, par conséquent, nous sommes en présence d'une cause illicite.

Je vous ai fait l'application du motif déterminant en partant des quatre hypothèses : celle où il n'y a pas de cause, celle où il y a fausse cause, celle où elle est illicite et celle enfin où il y a une cause normale et satisfaisante.

Pratiquement il n'y a guère que la cause illicite qui soit susceptible de se rencontrer, mais alors, dans ce cas, comme je vous l'ai dit à l'instant, il n'est pas rare du tout qu'on fasse des conventions collectives poursuivant en somme des arrière-pensées à caractère plus ou moins politique ou révolutionnaire.

Quant à une convention collective n'ayant pas de cause du tout ou ayant une fausse cause, j'ai imaginé des exemples, mais je ne crois pas qu'on en rencontre facilement.

2 2°) Théorie de M. Capitant

a a) la cause élément objectif.

Si je prends maintenant la théorie de M.Capitant, d'après laquelle il y a toujours une cause, toujours la même dans chaque contrat, cause objective, nous allons chercher quelle sera la cause du contrat de travail. Elle sera toujours la même, quels que soient les contractants.

Pour vous faire comprendre la théorie de M.Capitant, je vais vous rappeler comment cet auteur présen-

Source : BIU Cujas

te la cause dans deux contrats synallagmatiques: la vente et le louage. Dans le contrat de vente, quels que soient les contractants, la cause c'est l'élément technique du contrat; pour l'acheteur, la transmission de la propriété de la chose qu'il achète, et pour le vendeur, la transmission de la propriété du prix qui a été stipulé. Voilà les deux causes qui se font équilibre et qui assurent au contrat son élément de vitalité objective sans laquelle il ne peut pas exister. Rappelez-vous donc bien ceci : dans une vente, la cause sera pour le vendeur la transmission du prix qu'il va toucher, et pour l'acheteur, la transmission de la propriété de la chose dont il se rend acquéreur. Il ne faut pas confondre l'objet et la cause. L'objet, dans la vente, c'est la maison qu'on vend, c'est le prix qui est stipulé. La cause, ce n'est pas l'objet que l'on vend, mais c'est la transmission de la propriété de la maison. Ce sont deux éléments différents.

Contrat de vente.

Contrat de louage.

Pour le contrat de louage, la cause, de la part du bailleur, ce sera la transmission du loyer, qu'il ait été en argent ou en nature : en céréales, en marchandises. De la part du locataire et vis-à-vis de lui, la cause sera la mise des locaux à sa disposition dans les conditions prévues au contrat. Voilà les deux causes qui se font équilibre et qui existent dans tout louage, c'est l'élément objectif du contrat. Tout ceci jusqu'ici est objectif.

b) La cause élément subjectif.

Dans la théorie de M. Capitant, on doit tenir compte en outre, aussi du motif déterminant lorsqu'il est illicite et partagé par les deux contractants. Par exemple, on fait une vente; mais de part et d'autre on sait que l'on vend ou achète un objet pour établir un commerce illicite de contrebande, ou bien qu'on vend un local pour en faire un lieu de réunion d'une association révolutionnaire. La cause sera illicite à raison de son élément subjectif.

La cause dans la convention collective de travail d'après M. Capitant.

Quelle sera la cause dans la convention collective de travail au sens de M. Capitant ? En ce qui concerne le côté "travailleurs", elle sera dans les obligations que les employeurs devront exécuter, c'est-à-dire les salaires tels qu'ils auront été stipulés, le travail dans les conditions où il sera fixé; du côté "employeurs", la cause cette fois sera dans l'exécution de la convention collective par les travailleurs : faire le travail dans les conditions où il se trouvera pour le nombre d'heures dans les qualités déterminées et les jours fixés. Nous trouvons là les deux éléments. Voilà donc quelles seront les causes respectives qui se feront équilibre.

a) La cause élément objectif.

b) La cause élément subjectif.

Maintenant il faut tenir compte de l'élément subjectif, en outre, de la cause objective sans laquelle

Source : BIU Cujas

contrat ne peut pas exister. J'ai déjà dit qu'il y avait un tempérament dans le système de M. Capitant, permettant de faire tomber un contrat qui, sans cela, serait valable. Même si cette cause objective existe, on tient encore compte du motif déterminant de part et d'autre, lorsqu'il est illicite. La convention collective de travail a bien sa cause objective, mais si au fond, par exemple, on se propose un but qui n'est pas licite, de faire monter les prix, il y a là une entente coupable, puisqu'elle se fera sur le dos du consommateur. Cette entente qui a pour motif déterminant de faire monter les prix, cette convention résulte d'un motif déterminant illicite, et dès lors, d'une cause illicite qui entraînera la nullité de la convention.

Sanction concernant les diverses conditions de fond.

Quelle est la sanction des diverses conditions de fond concernant la capacité, le consentement, l'objet, la cause ? Pour n'y plus revenir, et parce que cela ne soulève aucune difficulté juridique, je vais immédiatement me débarrasser de l'objet et de la cause.

La convention collective de travail ayant un objet illicite ou une cause illicite est nulle d'une nullité absolue.

Lorsqu'un contrat n'a pas l'objet tel qu'il doit exister, ou qu'il n'a pas une cause, qu'il a une fausse cause ou une cause illicite, la sanction de droit commun de l'objet, de la cause, c'est toujours sans exception la nullité absolue. Cette règle ne souffre pas d'exception; par conséquent nous n'avons pas la plus petite difficulté ici. Lorsque nous serons en présence d'un objet qui ne sera pas licite, pas déterminé, par exemple l'objet d'un syndicat qui ne sera pas ce que la loi l'oblige à être, la cause sera illicite, la sanction sera la nullité absolue.

Les incapacités de jouissance.

En ce qui concerne les incapacités, vous savez que j'ai distingué les incapacités de jouissance des droits et les incapacités d'exercice des droits. Pour les incapacités de jouissance des droits il n'y a pas de texte. Il y a bien des textes qui nous disent si ce sont des personnes ou des groupements qui ont l'aptitude à faire partie d'une convention collective, cela nous l'avons vu, mais il n'existe pas de texte qui donne la sanction. C'est un point qui soulève évidemment une question d'interprétation. Quelle est la sanction en général, des incapacités de jouissance et ici en particulier ?

Comme règle générale, on peut dire - mais cela supporte des exceptions - que la sanction d'une incapacité de jouissance est la nullité absolue, parce que si la loi n'a pas voulu que quelqu'un fût titulaire d'un droit, c'est une chose assez grave, ce n'est

Source : BIU Cujas

pas une nullité établie dans l'intérêt de l'individu, mais établie dans l'intérêt général. La plupart des incapacités de jouissance que vous rencontrerez seront sanctionnées par la nullité absolue. Ici, la convention collective de travail a pour but d'établir quoi ? Un règlement de la profession. Il n'est pas possible qu'elle soit entachée de nullité relative; ici il y a un intérêt d'ordre public véritablement à ce que la convention collective de travail ne puisse être faite que par des personnes auxquelles la loi a reconnu ce pouvoir. De part et d'autre il y aurait un empiètement, comme une sorte de détournement de pouvoir, et, puisque je me suis aventuré plus d'une fois sur le droit public, il y aurait quelque chose qui ressemblerait au détournment de pouvoir du droit public, si on faisait une convention collective hors des cas où la loi donne à certains groupements l'aptitude à être sujets de droit. La sanction sera la nullité absolue ici, il n'y a pas de doute.

La sanction est la nullité absolue.

Exemple d'une convention collective faite entre deux syndicats d'employés et d'ouvriers.

Voici un exemple : une convention collective de travail a été faite entre deux syndicats d'employés et d'ouvriers, bref les deux parties sont du côté "travailleurs". Ce n'est pas une convention collective de travail; de même qu'un contrat de vente suppose quelqu'un qui vend et quelqu'un qui achète, qu'un contrat de louage suppose quelqu'un qui loue et quelqu'un qui prend à bail, la convention collective de travail suppose spécifiquement un travailleur et un employeur. Si par conséquent elle a été faite entre différents syndicats, mais tous des syndicats de travailleurs qui se sont mis d'accord sur la façon dont ils entendaient travailler, ce n'est pas une convention collective de travail et comme telle elle est frappée de nullité absolue.

ou intervenue entre deux syndicats patronaux.

Il en serait de même si une convention collective était intervenue entre deux syndicats patronaux pour dire dans quelles conditions ils feraient travailler, combien de temps, pour quels salaires, ce ne serait pas davantage une convention collective de travail. La convention collective de travail suppose nécessairement d'un côté des travailleurs et de l'autre des employeurs. Ceci vous explique par conséquent que la sanction doive nécessairement être la nullité absolue.

Exemple d'une convention collective faite par un travailleur seul.

Autre exemple : j'ai eu l'occasion de vous dire que la loi ne permettait pas à un travailleur seul de faire une convention collective. Elle ne permet qu'à un employeur seul de la faire; du côté travailleurs il faut être une collectivité pour en avoir le droit. Or, supposez qu'un ouvrier ou en général qu'un travailleur seul ait fait une convention collective dans

Source : BIU Cujas

laquelle il est intervenu. Il n'est pas douteux qu'il n'avait pas la capacité de jouissance de ce droit et que la sanction sera la nullité absolue.

Les incapacités d'exercice.

Je passe maintenant aux incapacités d'exercice. J'ai eu l'occasion de vous dire qu'elles étaient assez théoriques, parce qu'on ne trouverait pas d'applications pratiques de conventions collectives conclues par des mineurs ou des femmes mariées ou des interdits. Dans le cas où cela se serait produit, il faudrait appliquer en l'absence de texte, semble-t-il, les principes généraux du droit, c'est-à-dire la nullité relative sanctionnant les incapacités relatives. J'y reviendrai pourtant dans un moment pour demander s'il n'y aurait pas lieu ici de déroger, au besoin par voie d'intervention législative, au principe juridique. Ceci m'amène à aborder une question dont je vous ai déjà parlé, celle du pouvoir donné à ceux qui vont signer la convention collective de travail. Si les délégués, les personnes qui ont signé la convention collective n'avaient jamais été déléguées par qui que ce soit, nous serions en présence d'une convention qui n'aurait pas été signée du tout. Quelle serait alors la sanction ? Ce serait l'inexistence. En effet, si quelqu'un signe une convention en mon nom alors que je n'ai pas donné de mandat, il n'y a rien, c'est le néant. Comment pourrait-elle être engagée par quelqu'un d'autre ? C'est le néant, par conséquent c'est un cas d'inexistence juridique. Pour donner satisfaction à ceux qui n'admettent pas la théorie de l'inexistence - car il y en a - pour ceux-là, en tout cas, c'est alors une nullité absolue. Il n'y a pas l'ombre d'un doute.

En l'absence de textes, application des principes généraux du droit.

Question du pouvoir donné à ceux qui vont signer la convention collective de travail.

Que se passerait-il - et ce sera le cas le plus fréquent - s'il y avait eu en effet un mandat, mais si les mandataires avaient outrepassé leur pouvoir ? Quelle serait la sanction ? Nous n'en avons pas dans notre Code du travail, mais il y a l'art. 1998 du Code civil § 2 qui décide que le mandant ne peut être tenu au-delà des pouvoirs conférés au mandataire; c'est malheureux, mais on n'y peut rien, pour ceux qui ont traité avec un mandataire qui a outrepassé ses pouvoirs, à moins qu'on ne puisse reprocher au mandant une faute. Par exemple, s'il a donné un mandat qui était ambigu, il est responsable de la façon dont il a rédigé son mandat qui pouvait inciter les tiers à se tromper. L'art. 1998 du Code civil a admis que, dans ce cas, le mandant serait responsable. Il semble que ce soit plutôt une responsabilité délictuelle que contractuelle.

Enfin, dans le cas où le mandataire n'avait aucun pouvoir, nous dirons le "pseudo-mandataire", ou s'il

Source : BIU Cujas

a dépassé ses pouvoirs, rien n'empêche les intéressés de ratifier après coup ce qu'il a fait. Nous retombons alors dans le droit commun, dans l'hypothèse normale.

Toutes ces questions seraient plus simples si la loi de 1919 avait rompu avec l'idée du mandat, mais, comme je vous l'ai dit et comme nous allons le voir encore à plusieurs reprises, elle ne l'a pas fait.

Nous venons ainsi de voir une application entre beaucoup d'autres, de l'idée du mandat jouant à propos de la convention collective. Je passe maintenant aux vices du consentement qui peuvent se produire et qui, eux, ne sont pas théoriques du tout : l'erreur, le dol principalement, et la violence.

Sanction des vices du consentement.

Quelle est la sanction des vices du consentement ? De droit commun - car nous n'avons aucun texte dans le Code du travail - nous avons des textes formels. Les vices du consentement sont sanctionnés par la nullité relative, et l'intéressé a un délai de dix ans pour intenter une action en nullité relative qui part du jour où il a connu son erreur, du jour où la violence a cessé, ou de celui où il a été mis au courant du dol dont il a été la victime. C'est tout simplement l'application des principes généraux du droit. Par conséquent, la convention collective pourra être attaquée pendant dix ans par celui dont le consentement a été vicié. C'est une nullité relative, ne l'oubliez pas ! Il n'y a que la victime qui puisse intenter l'action à partir du jour où elle aura connu le dol. Il y a des gens qui ne sont pas très favorisés par la grâce... ils ne s'apercevront pas rapidement qu'ils ont été roulés... Il n'y a que la violence qui ne peut pas durer éternellement. Le point de départ de notre délai de dix ans pour le dol et l'erreur ne commencera peut-être à courir que plusieurs années après le moment où le contrat aura été signé. Ceci m'amène à vous parler d'une question à laquelle j'ai fait allusion tout à l'heure en vous promettant de la retrouver; voici de quoi il s'agit : est-il bien opportun de sanctionner par des nullités relatives les incapacités d'exercice quand, par hasard, un mineur ou une femme mariée seront intervenus irrégulièrement, et surtout celles qui découlent des vices du consentement ? Je crois que là encore c'est l'idée de droit privé de notre convention collective qui pèse sur elle et qui n'a pas permis d'abandonner la théorie générale qui ne sanctionne que par une nullité relative les incapacités d'exercice et les vices du consentement.

Nullité relative.

Critique.

Si, au contraire, on s'était rendu compte qu'on était en présence, non pas d'une convention ordinaire

Source : BIU Cujas

Inconvénients résultant des nullités relatives en matière de convention collective.

mais de la création d'une institution qui intéresse tout l'ensemble d'une profession et doit être stable, on aurait compris que les inconvénients sont tels, qu'il aurait fallu sanctionner tous les défauts de cette convention par la nullité absolue. Je vais vous montrer en effet, un ou deux inconvénients qui, s'ils arrivaient à se renouveler, inciteraient le législateur à faire une loi. Supposez qu'une convention ait été conclue aujourd'hui par un employeur, lequel aurait commis une erreur de fait dans ses calculs qui se serait traduite dans la convention collective, erreur au sujet du chiffre des salaires ou des avantages qu'il doit donner à son personnel. Donc, il a commis une erreur susceptible d'entraîner la nullité de la convention collective. Mais quand sera-t-on fixé ? Cet individu dispose pendant dix ans du droit d'attaquer ou non la convention, et c'est une épée de Damoclès suspendue au-dessus de tous les travailleurs. Il peut de plus y avoir un véritable chantage de la part du patron en question qui peut les menacer de faire annuler la convention s'ils ne lui consentent tel ou tel avantage.

La convention collective ayant pour but de réglementer la profession la sanction devrait être la nullité absolue. Précédents puisés dans le droit administratif.

En présence d'une institution sociale qui a pour but de réglementer la profession, je dis qu'elle doit être stable, et si les contractants s'aperçoivent qu'il y a une nullité, il faut que n'importe lequel des deux puisse faire place nette et faire tomber la convention. A cet état d'esprit il y a d'ailleurs des précédents. Ainsi, dans le droit administratif - il faut bien que j'en parle puisque nous sommes à cheval sur le droit administratif et le droit privé - quand des décrets ou des arrêtés ne sont pas réguliers, on dispose d'un certain délai assez court (en général de quelques semaines), passé lequel on ne peut plus y toucher, à moins que les pouvoirs publics ne fassent un nouveau décret ou un nouvel arrêté. Ce que l'on veut, c'est que le cours de l'acte administratif ne soit pas en suspens indéfiniment. Sur ce dernier point il y a une réforme, à laquelle a travaillé la Société d'Etudes Législatives en 1932 pour faire cesser certaines incertitudes au sujet d'actes qui ne sont pas publiés, et, ne l'étant pas, le recours peut durer longtemps. On trouvera donc inadmissible qu'une convention collective signée depuis des mois et des années reste instable et qu'il n'y ait peut-être qu'une personne dont dépende le sort de cette convention.

Et dans le droit privé.

Si je me place, d'ailleurs, sur le terrain du droit privé, je trouverai un précédent important, c'est en matière de contrat de mariage où une jurisprudence tout à fait inébranlable aujourd'hui, bien qu'il n'y ait aucun texte, et malgré les récrimina-

Source : BIU Cujas

tions d'une grande partie de la doctrine, a décidé qu'il n'y a pas de nullité relative en matière de contrat de mariage. Il n'y a que des nullités absolues. Il résulte de là que le contrat de mariage signé par un incapable ou un fou est frappé de nullité absolue pour vice de consentement. La raison la plus simple en est la suivante : le contrat de mariage est une institution qui fixe la charte du ménage et peut durer toute l'existence. Il faut que tout le monde puisse le faire tomber, quiconque a intérêt à savoir sous quel régime les époux sont mariés, sans attendre le délai de dix ans qui ne court que de la rupture du mariage.

C'est en présence de ces raisons d'ordre pratique que la jurisprudence a dit que ce serait une nullité absolue. Je crois qu'une jurisprudence un peu hardie pourrait s'appuyer sur un précédent semblable. Le législateur devrait intervenir; la convention collective de travail est le règlement de la profession, elle est valable ou nulle. Il faut que son sort soit réglé rapidement. Peut-être même serait-il désirable de déroger au droit civil et de dire qu'on pourrait l'attaquer dans un moindre délai.

§ 2 - Règles de forme.

J'ai ainsi terminé l'examen des règles de fond de la convention collective de travail. Je passe maintenant aux règles de forme.

D'après l'art. 31 c du Code de travail - ce n'est pas un modèle de clarté ! - il y a deux conditions de forme dans la convention collective, conditions extrêmement simples comme vous allez le voir. Il faut d'abord faire un acte écrit, et en second lieu, il faut le déposer dans un lieu déterminé.

Elles sont au nombre de deux.

1°) Il faut faire un acte écrit à peine de nullité.

1°) Il faut faire un acte écrit. L'art. 31 c déclare que la convention collective de travail doit être écrite, et la loi ajoute, indiquant immédiatement la sanction : "A peine de nullité", cela veut dire que cette convention tirera sa validité même de l'écrit. C'est un des rares cas, il n'y en a pas énormément dans notre droit, où l'écrit est nécessaire à l'existence même du contrat. Vous savez qu'en général la loi dissocie nettement la preuve de l'acte et sa validité. La plupart des actes privés sont valables quoiqu'ils n'aient pas été faits par écrit. Mais la preuve dans ce cas est très difficile, quelquefois même impossible. Donc, la plupart du temps, quand la loi dit qu'on devra faire un écrit, ce sera pour pouvoir fournir la preuve. Ici, au contraire, l'écrit est une condition de validité du contrat. Pourquoi ?

Source : BIU Cujas

C'est très simple. La convention collective de travail est un règlement de la profession. Conçoit-on un règlement oral à une époque comme la nôtre où, véritablement, il n'est pas difficile de mettre les choses par écrit, afin qu'on puisse voir les textes et sans cesse s'y reporter s'il y a lieu ? Verrait-on un traité de paix signé entre deux pays où l'on se contenterait d'une conversation verbale et où rien ne serait conservé par écrit ? Eh bien, la convention collective de travail qui est la seule chose qui compte pour la paix entre les employeurs et les travailleurs, doit être faite par écrit. Mais toute liberté est laissée aux intéressés quant à la forme de cet écrit, c'est un écrit sous-seing privé, et il n'y a pas de formule sacramentelle; on y mettra ce qu'on voudra quant à la forme.

Les intéressés ont toute liberté quant à la forme de cet écrit.

La Cour de cassation a même décidé par un arrêt du 1er mai 1923 (Sirey 1923. I.372) de la Chambre civile qu'un simple procès-verbal de conciliation suffirait à régler la convention collective. - Je vous ai dit que lorsqu'une commission de conciliation se réunissait chez le juge de paix et qu'on s'entendait, on dressait procès-verbal. La Cour de cassation a décidé que ce procès-verbal suffit pour la convention collective de travail. Vous voyez que la jurisprudence est aussi large que possible; mais si l'on n'a pas fait d'écrit, c'est la nullité, ici le texte est formel. Pourtant, je le répète, il est assez rare qu'un écrit soit exigé à peine de nullité. La rédaction n'est pas très heureuse "... doit être écrite à peine de nullité". On aurait dû dire plutôt: "... doit être rédigée par écrit à peine de nullité", car on ne voit pas comment elle pourrait être écrite sous peine de nullité. Est-ce une nullité relative ou absolue ? Ici nous n'avons aucun texte. Je crois donc, pour partir encore une fois de cette idée de règlement conventionnel, sorte de charte à laquelle chacun devra se reporter, que la convention collective de travail n'a pas de valeur si elle n'est pas faite par écrit. C'est une nullité absolue. Je crois que c'est la solution normale, étant donné le but même que se propose la convention collective. On ne relève pas de jurisprudence jusqu'à présent sur ce point. Il est presque absurde de penser à une convention collective de travail non écrite.

Arrêt du 1er mai 1923 rendu par la Cour de cassation.

Ainsi, vous voyez que la première formalité est très simple. La loi n'a pas dit que cet écrit devait être conforme aux règles du droit civil, et en autant d'exemplaires que de parties ayant un intérêt distinct. On n'a rien dit du tout, un écrit unique suffit donc, il n'y a pas lieu d'appliquer les solutions

Source : BIU Cujas

habituelles du Code civil. Il faut qu'il y ait un original muni de toutes les signatures. En pratique il serait plus simple que chacune des parties conservât un exemplaire, mais le seul qui ait une valeur c'est l'original.

2°) Dépôt de la convention collective.

La seconde formalité essentielle, c'est le dépôt. Etant donné que la convention collective de travail a pour but d'être en quelque sorte la charte plus ou moins longue d'une profession, il faudra notamment qu'on puisse s'y reporter et qu'elle se trouve dans un endroit déterminé, surtout si elle n'est faite qu'en un seul exemplaire. Puis, vous verrez que d'autres pourront adhérer ensuite à cette convention collective de travail, il faut donc qu'elle soit déposée. Si on dépose les statuts d'un syndicat, d'une association, d'une société, il est bien normal qu'on dépose les statuts de cette charte assez spéciale qu'est la convention collective de travail. Mais où devra-t-on les déposer ?

a) Dans les archives du juge de paix devant lequel a eu lieu la conciliation si la convention résulte du procès-verbal de conciliation.

Il y a d'abord un premier cas un peu spécial. Lorsque la convention collective de travail résulte du procès-verbal de conciliation auquel je faisais allusion tout à l'heure, celui-ci doit être déposé dans les archives du juge de paix devant lequel a eu lieu la conciliation (art. 31 c, § 6). Donc, là il n'y a pas de doute, il est dans les archives. Mais dans toutes les autres hypothèses, je n'entre pas dans les détails parce qu'il faudrait en donner trop et je vous renvoie pour cela à l'art. 31 c, en principe l'original sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu où la convention collective a été conclue. Mais on n'est pas forcé de le déposer là, il peut très bien se produire que le lieu de conclusion soit dû à un hasard, vous verrez qu'au cas d'une grève d'inscrits maritimes ce sera à Paris qu'on fera la convention collective dans une commission paritaire qui se réunit, or, ce n'est pas à Paris qu'elle devra s'appliquer. Alors, si la convention collective ne doit pas s'appliquer dans le lieu où elle a été passée, on peut la déposer dans le lieu où elle aura à s'appliquer. Par exemple, s'il s'agit d'une compagnie de navigation dont le siège est à Marseille, on déposera le texte de la convention collective au greffe du conseil de prud'hommes de Marseille. On peut également considérer que la convention collective devra être déposée au conseil de prud'hommes de tous les lieux où elle aura à s'appliquer.

b) Dans les autres cas, au greffe du conseil de prud'hommes.

Sanction de ce dépôt.

J'aborde maintenant la sanction de ce dépôt. L'art. 31 c. § 2 nous dit : "Elle n'est applicable qu'à partir du jour du dépôt". Qu'est-ce que cela

Source : BIU Cujas

veut dire ? Est-ce une nullité ? Non, ce n'en est pas une, voici pourquoi : si c'était une nullité, le fait de n'avoir pas été déposée la frapperait d'un vice définitif. La nullité est encourue au moment de la conclusion d'un contrat, et quand on l'attaque à un moment donné il retombe complètement avec rétroactivité. Or, ce n'est pas cela que la loi a voulu dire. On n'appliquera pas la convention collective tant qu'elle n'aura pas été déposée, mais on pourra à tout moment la déposer et, à partir du moment où cette formalité aura été faite, elle s'appliquera. Si, par négligence, on ne l'a pas déposée et qu'on se heurte à la difficulté qu'elle ne peut pas s'appliquer, on pourra toujours faire le dépôt. Naturellement elle ne s'appliquera que dans l'avenir.

e dépôt est ne formalité nstitutive.

La formalité du dépôt n'est pas sanctionnée par une nullité, c'est plus qu'une nullité et moins tout à la fois. C'est une formalité constitutive. Donc, tant qu'on n'a pas fait le dépôt, la convention collective de travail n'est pas complète, c'est un élément essentiel, mais à partir du moment où on effectuera ce dépôt, elle aura ses éléments complets, et produira ses effets pour l'avenir.

Section II

Effets de la convention collective.

J'ai ainsi terminé l'étude des conditions de validité de la convention collective de travail au fond et en la forme. Je passe maintenant aux effets de la convention collective de travail.

Les effets de la convention collective de travail doivent être envisagés à trois points de vue :

1°) Quant aux lieux où elle s'appliquera § I
2°) Quant aux personnes qui seront liées par elle § 2.
3°) Quant aux obligations qui en résulteront §3.

J'examinerai ces trois catégories d'effets dans trois paragraphes.

§ I - 1°) Lieux où elle s'appliquera.

1°) Quels sont les lieux où la convention collective de travail s'appliquera ?

Il se peut tout d'abord que dans leurs conventions les parties n'aient rien précisé quant aux lieux de son application. Dans ce cas, d'après l'art. 31 d, § 2, elle ne s'applique que dans le ressort du

Source : BIU Cujas

conseil de prud'hommes où le dépôt a été fait. Voilà la règle, si on n'a rien stipulé. Les parties peuvent stipuler bien d'autres choses, notamment qu'une convention collective s'appliquera dans toute la France. Il y a un certain nombre de conventions collectives faites entre de grands syndicats patronaux et de travailleurs qui doivent s'appliquer dans toute la France, par exemple une convention faite pour les inscrits maritimes de n'importe quel port s'appliquerait dans le centre de la France. On peut considérer une convention qui s'appliquerait aux mines ou à l'industrie dans toute la France. C'est une question de liberté des conventions. On peut stipuler que la convention collective s'appliquera dans toute la France. On peut a fortiori stipuler qu'une convention collective ne s'appliquera que dans une région déterminée - et c'est beaucoup plus fréquent - par exemple, dans la région de Paris, la région du bassin houiller du Nord des bassins houillers de Saint-Etienne, etc...

Etendue d'application.

On peut encore stipuler que la convention collective ne s'appliquera que dans une ville : Paris, Lyon Lille, etc. pour une entreprise de cette ville même. Ainsi, il y a un assez grand nombre de conventions collectives qui sont faites pour la Ville de Paris. Enfin, on peut limiter toujours davantage et stipuler qu'elle ne s'appliquera même pas dans toute une ville mais simplement dans certains établissements d'une ville; par exemple, une convention collective pourra s'appliquer à des établissements de la Ville de Paris occupant plus d'un certain nombre d'ouvriers. Bref, elle pourra s'appliquer dans toute la France, dans une région, une ville, ou simplement des ou un établissement déterminé. L'art. 31 S § 4 nous dit à cet égard que la convention collective pourra fixer si la publicité devra se faire partout.

§ II - Détermination des personnes qui vont être liées par la convention collective de travail.

2°) Je passe maintenant - ceci est beaucoup plus long et plus complexe - à la détermination des personnes qui vont être liées par la convention collective de travail. Ici, nous allons rencontrer trois catégories de personnes dont il faut préciser la situation:

Distinction de trois catégories.

a) Celles qui sont les signataires de la convention collective;

b) Celles qui, sans l'avoir signée, sont néanmoins liées par elle, à raison de leurs liens avec les signataires. Je les appellerai les non-signataires. Vous verrez qu'il y a une catégorie très impor-

Source : BIU Cujas

tante de personnes liées par elle néanmoins -

c) Les tiers proprement dits, qui restent tout à fait étrangers à la convention collective de travail et ne sont pas liés par elle.

a) les signataires.

a) Les signataires - Ici, il faut bien procéder un peu par voie d'énumération pour indiquer, d'ailleurs limitativement, les catégories de personnes qui peuvent être liées en tant que signataires de la convention collective de travail. Tout cela se trouve dans l'art. 31 k. Ce sont tout d'abord et surtout pratiquement :

1°) Les syndicats ayant signé la convention;

1°) Les syndicats qui ont eux-mêmes signé la convention collective, et généralement c'est ainsi que les choses se passent, puisque la normale est que la convention soit signée par les syndicats - naturellement le syndicat est une abstraction - c'est-à-dire par les délégués du syndicat (art. 31 k § I).

2°) les patrons qui ont individuellement signé la convention,

2°) Les patrons qui ont individuellement signé la convention collective de travail, puisque vous savez qu'ils peuvent intervenir seuls à une convention collective; ainsi un industriel pour peu que sa signature ait de l'importance, peut à lui seul faire une convention collective avec un puissant syndicat de travailleurs; exemple : une grosse société faisa it une convention collective avec un employeur seul. 31 R. 1°.

3°) les travailleurs eux-mêmes s'ils ont personnellement signé la convention,

3°) Les travailleurs eux-mêmes s'ils ont personnellement signé la convention. Ici, ne commettons pas de confusion : je vous ai dit qu'un travailleur seul ne pouvait pas faire individuellement une pareille convention, mais rien n'empêche un patron de dire à ses ouvriers : "Vous êtes deux mille, vous aller tous signer la convention collective." Ce ne serait pas très pratique, mais la chose doit être prévue. Par conséquent, sont liés par la convention collective les travailleurs qui ont, eux-mêmes, signé la convention collective. Je vous le répète, ne faites pas la confusion contre laquelle je viens de vous mettre en garde.

4°) tous ceux (patrons ou travailleurs) qui ont signé la convention tout en ne la signant pas.

4°) Tous ceux (patrons ou travailleurs) - vous allez tout de suite comprendre cette formule - qui ont donné mandat à des individus de la signer pour eux. art. 31 K 1°. Les mandataires se confondent avec les mandants au point de vue juridique. Il en est ainsi toutes les fois que les patrons, les travailleurs, ont donné un mandat dont je vous parlais précédemment : mandat spécial, individuel et par écrit. Il sera très fréquent que des employeurs donnent mandat à quelqu'un de signer pour eux la convention collective. Or, dans un petit syndicat, chacun peut donner un mandat écrit de signer la convention;

Source : BIU Cujas

dans ce cas, chacun est signataire de la convention puisqu'elle a été signée par son mandataire. C'est l'application des règles du mandat.

Il est même assez curieux de constater qu'en pareil cas la convention collective existe entre ceux qui l'ont signée qui sont tous des individus et non des collectivités. Ceci évidemment s'écarte du règlement de la profession, et c'est une des nombreuses défaillances du régime de la loi de 1919 qui n'a pas su définitivement rompre avec l'idée du mandat. Vous voyez qu'ici nous sommes tout à fait dans le mandat.

Que faut-il maintenant penser des groupements qui, je vous l'ai dit, ont la capacité de jouissance, au point de vue de l'art. 31, de participer à la convention collective de travail? Eh bien, les groupements qui ne sont pas des syndicats ne sont qu'un mot, ils n'ont pas la personnalité morale; donc ils ne peuvent pas être signataires d'une convention collective de travail. Lorsqu'une convention collective a été faite par un groupement patronal ou de travailleurs qui n'est pas un syndicat, les signataires ce sont tous les membres du groupement individuellement parlant. Nous rentrons alors dans l'exemple dont je vous ai parlé tout à l'heure, et c'est précisément dans le cas où la convention se fera par des groupements que chacun devra venir la signer et donner un mandat individuel. Seulement, une seule personne peut être mandataire de deux mille autres.

Les groupements qui n'ont pas la personnalité morale ne peuvent signer une convention collective.

Je passe maintenant à une seconde catégorie : les non signataires, c'est-à-dire des personnes qui, sans avoir directement signé la convention collective de travail, seront néanmoins tenues de la respecter. Vous pensez bien que tout le monde ne peut pas la signer, pratiquement elle sera signée par des syndicats par des collectivités, mais pour engager des quantités de personnes qui devront la respecter. Les hypothèses des mandats individuels et spéciaux ne peuvent pas être la règle.

Les non signataires.

Quelles sont maintenant les personnes qui, sans avoir signé la convention collective, seront tenues de la respecter? Il y en a deux catégories :

1°) Les membres des syndicats qui ont signé la convention.

2°) Les adhérents, c'est-à-dire ceux qui, plus tard, adhéreront à cette convention collective.

Je vais reprendre successivement ces deux catégories.

1°) Les membres des syndicats signataires.

1°) Les membres des syndicats signataires.

Tout individu membre d'un syndicat qui a signé la convention collective de travail est tenu de la respecter par cela seul qu'il appartient à ce syndica

Source : BIU Cujas

C'est sa qualité de membre du syndicat qui l'oblige, mais il n'a pas besoin d'avoir,bien entendu et par lui-même, signé la convention. A cet égard, il convient de distinguer deux catégories de membres des syndicats : ceux qui appartiennent au syndicat au moment même où la convention est signée, et ceux qui viendront en faire partie un peu plus tard, dans l'avenir. Ici encore nous allons étudier successivement ces deux catégories de personnes pour lesquelles ne jouent pas tout à fait les mêmes règles.

Distinction de deux catégories.

a) Ceux qui font partie du syndicat au moment où il signe la convention collective.

a) Ceux qui font partie du syndicat au moment où il signe la convention collective ne peuvent pas profiter des avantages de ce syndicat, sans aussi en accepter les obligations. On peut, en quelque sorte, faire une comparaison entre les membres d'un syndicat et les associés d'uns société, en particulier les associés d'une société de capitaux; tant qu'ils font partie de la société, ils doivent respecter les engagements de celle-ci; le jour où ils peuvent se retirer et être remplacés par d'autres ils récupèrent évidemment toute leur liberté. On ne concevrait pas très bien l'associé d'une société qui agirait à l'encontre des intérêts de celle-ci, et il est tout à fait normal que les membres d'un syndicat doivent respecter les engagements pris par celui-ci. Ce résultat, d'ailleurs, peut s'expliquer par l'un des deux arguments que nous avons rencontrés plus d'une fois; soit l'argument de droit privé, l'idée du mandat : chaque membre du syndicat, en somme, aurait donné une fois pour toutes un mandat au syndicat de contracter à sa place; ou, si l'on veut aussi, l'idée du règlement de la profession édicté par la convention collective pour le syndicat. Mais, cela étant dit, nous allons nous trouver en présence d'une grande faveur que la loi de 1919 a faite aux membres des syndicats. Cette faveur se trouve dans l'art. 31 k N°2. En vertu de celle-ci, tout individu membre d'un syndicat qui signe la convention collective comme tel, par conséquent, devrait être tenu de la respecter. Il n'a pas le droit de ne pas respecter la convention collective, ce n'est pas possible tout en restant membre du syndicat, mais il peut échapper à la convention collective en se retirant du syndicat. En somme, on n'est tenu de la respecter que parce qu'on est membre du syndicat et comme membre de ce syndicat. Si l'on s'en retire, on échappe aux obligations de ce syndicat. Il n'en est pas moins vrai que c'est une faveur dont la construction juridique est assez délicate à faire. En effet, normalement,l'individu qui faisait partie du syndicat, au moment où la convention collective a été conclue, l'a acceptée et il ne peut pas, même

Les membres d'un syndicat doivent respecter les engagements pris par celui-ci. Deux arguments: idée de mandat idée du règlement de la profession.

Faveur accordée par la loi de 1919.

Source : BIU Cujas

Tout individu membre d'un syndicat qui signe la convention collective a le droit de se retirer du syndicat.

en se retirant, échapper à son exécution. Ce serait le cas, par exemple, d'un associé qui, en se retirant penserait échapper à toutes les conséquences des actes d'une société, notamment du passif de celle-ci; en se retirant, il pourrait évidemment échapper aux nouvelles charges faites dans l'avenir, mais celles qui ont été contractées pendant qu'il en faisait partie devraient normalement être respectées par lui. C'est donc une faveur que la loi a faite aux membres des syndicats, et nous trouvons là un nouvel hommage à la liberté individuelle. Je vous ai dit que la législation sur la convention collective était intermédiaire entre les anciennes règles du droit privé et celles de la réglementation purement collective de la profession. Ici, nous sommes en présence d'un retour vers le passé. En somme, si l'on a permis aux membres des syndicats de se retirer de ceux-ci, c'est un peu pour éviter de faire des martyrs qui seraient forcés de respecter une convention dont ils ne voudraient plus.

Puis, il y a là aussi une certaine soupape à l'action syndicale. Si,en effet, il suffit de se retirer du syndicat pour échapper à toutes les obligations contractées, il y a là un moyen de diminuer l'action syndicale, et peut-être n'était-il pas désagréable de l'envisager par ceux qui élaboraient la loi de 1919 et pouvaient ne pas être très partisans d'un développement syndical trop large. En effet, qu'est-ce qu'un syndicat dont les membres se retirent de cette association? Le syndicat, par lui-même, n'est plus qu'une abstraction ne correspondant à rien.

Exception.

Cas où certains membres ont donné un mandat spécial, individuel, de signer la convention collective.

A cette possibilité pour le membre d'un syndicat de s'en retirer, il n'y a qu'une seule exception qui, d'ailleurs, est l'application des règles du droit privé : c'est le cas où certains membres ont donné un mandat spécial, individuel, de signer la convention collective. Nous avons vu, en effet, que parfois ce mandat existera. Pensons surtout aux syndicats patronaux où cela se pratiquera plus aisément que dans un syndicat de travailleurs, pensons à un syndicat de patrons dont l'un des membres, mécontent d'une convention collective, veut se retirer; eh bien, s'il avait donné un mandat individuel de faire cette convention, il se trouvera lié. Pourquoi ? Parce que c'est lui qui a fait directement cette convention collective puisqu'il a donné un mandat spécial. Ici, le signataire n'a pas agi comme agit un syndicat "personne morale propre", il a agi au nom du mandant, le droit s'est fixé sur la tête du mandant, et, conformément au grand principe de l'art. 2092 du Code civil, selon lequel nous avons contracté une obligation, nous

Source : BIU Cujas

n'avons aucun moyen de l'éteindre sans la volonté du cocontractant. On ne peut plus dire qu'en cas de mandat individuel donné par un membre, soit patronal, soit travailleur, de conclure la convention collective, celui-ci peut s'en retirer. C'est une exception, mais elle s'explique parfaitement par les principes généraux du droit privé, si tant est qu'il faille revenir à eux.

Appréciation.

Mais comment expliquer alors le droit de se retirer qui est donné aux autres, c'est-à-dire aux membres du syndicat ? En pareil cas, on considérera que c'est la personne morale qui, seule, s'est obligée, soit qu'elle l'ait fait en vertu d'une clause de ses statuts, soit qu'elle ait contracté en vertu d'un mandat collectif. Dans ce cas, c'est la personne morale qui sera seule engagée. Ici, véritablement, la loi de 1919 s'est montrée trop orthodoxe sur les conséquences de la personnalité morale en la dissociant tout à fait de la personnalité des membres du syndicat; puisque c'est la personne morale seule qui a contracté, elle seule est obligée, c'est vrai, et les membres du syndicat n'ont pas la même obligation, tout au moins quand ils ne font plus partie du syndicat. Tant qu'ils en font partie, ils s'intègrent avec lui, mais en le quittant ils deviennent tout à fait étrangers.

Conséquences de droit de retrait.

Mais en réalité, cette possibilité donnée aux membres des syndicats de se retirer du syndicat pour échapper à l'emprise de la convention collective du travail, peut avoir dans certains cas des conséquences choquantes. Il suffit, en effet, de supposer qu'un syndicat ayant passé une convention collective de travail, la plus grande partie des membres de ce syndicat s'en retirent immédiatement après; que restera-t-il comme organe lié vis-à-vis du cocontractant ? Il ne restera qu'une entité juridique; c'est là véritablement qu'on luttera avec des abstractions. Voici, par exemple, un patron qui contracte avec un syndicat qui groupe tous les membres, un syndicat de travailleurs naturellement; puis, ceux-ci ne sont pas contents, et, dans la proportion de neuf cents sur mille, ils se retirent. Le patron se trouve en face de cent membres... Théoriquement, d'ailleurs, il pourrait se trouver en présence d'un syndicat sans aucun membre. C'est une anomalie. Il est choquant que dans ces conditions le patron soit obligé de tenir des obligations qu'il n'a prises qu'en compensation de ce qu'il attendait du syndicat. Quand les membres d'un syndicat traitent avec lui, c'est parce qu'ils attendent quelque chose. C'est pour obtenir le travail à des conditions déterminées que la convention

Source : BIU Cujas

collective a été faite. Je le répète, il y a dans cette faveur accordée aux membres du syndicat quelque chose d'anormal et de choquant.

Conditions pour pouvoir se retirer de la convention collective.

Quelles sont les conditions pour pouvoir se retirer de la convention collective ? Je viens de dire "se retirer" quoiqu'il y ait dans l'art. 31 p de la loi une expression assez anormale surtout dans un texte juridique, celle de répudier. On y dit - à un point de vue spécial, mais on le dit tout de même - que le droit pour tout membre du syndicat de se retirer existe, nonobstant toute convention contraire, interdiction par une clause d'une convention quelconque de retirer aux membres isolés le droit de se retirer, soit dans le contrat syndical, soit dans la convention collective, toute clause contraire serait nulle. Cela ne découle pas des principes généraux du droit. On aurait pu s'engager à ne pas se retirer du syndicat, mais la loi l'a dit formellement et dans un texte qui, véritablement, attire l'attention : "Est nulle toute convention par laquelle les employeurs ou les employés renonceraient à la faculté de répudier la convention collective". Eh bien, vraiment ce mot de répudier dépasse en intensité l'action du membre du syndicat qui s'en retire.

D'abord il peut le faire parce qu'il veut s'en retirer, de sorte que la non-application à son égard ne sera pas l'effet d'une répudiation, mais l'effet secondaire du fait qu'il aura quitté le syndicat.

D'autre part, il ne peut pas répudier la convention, il ne peut que se retirer du syndicat. Puis, enfin, je ne connais pas beaucoup de textes qui emploient ce terme "répudier", dans une convention on peut "résilier". Jusqu'à présent généralement on avait trouvé le terme "répudier" non pas même dans la législation française, mais dans celle où les maris peuvent répudier leurs femmes.

Démission donnée au syndicat.

Ainsi donc, vous le voyez, chaque membre du syndicat pourra se retirer. Mais à quelles conditions ? Elles se trouvent dans l'art. 31 k N°2 qui déclare qu'ils devront donner leur démission du groupement auquel ils appartiennent. "Groupement", ce n'est pas exact, mais c'est "syndicat" car si ce n'en est pas un, il n'a pas la personnalité morale. De plus, ils

Notification au greffe.

devront notifier cette démission au greffe où se trouve déposée la convention collective. Il faut le faire dans un délai très court, il est en principe de huit jours, mais lorsque la convention collective intervient après une grève ou un lock-out, étant donné

Délais.

qu'il faut prendre une décision très rapide, la loi dit que la démission devra être adressée dans les trois jours de la publicité régulière faite pour la

Source : BIU Cujas

convention collective. Donc, un délai tantôt de trois jours, tantôt de huit jours.

Faut-il être de bonne foi pour pouvoir se retirer d'un syndicat et par là même échapper à l'action de la convention collective de travail ? Au cours des travaux préparatoires de la loi de 1919, la question fut examinée, et, à un moment donné, il fut question d'insérer dans la loi un texte disant que celui qui se retirait d'un syndicat devait le faire de bonne foi. Mais on a renoncé à cette exigence, et le rapporteur M. Groussier a dit que c'était dans le but d'éviter des contestations. Evidemment il aurait fallu déterminer exactement ce qu'on entendait par la bonne foi, et cela aurait incité dans chaque cas à des recherches de situation détaillées. Néanmoins l'idée était exacte. Pourquoi un membre pourrait-il se retirer, même de mauvaise foi, avec l'intention de nuire? Si, notamment, il s'agit d'un patron rompant un pacte avec un syndicat de travailleurs, on peut trouver excessif de lui pardonner l'intention de nuire qu'il aurait, c'est-à-dire pratiquement sa mauvaise foi.

Cas de mauvaise foi.

Aussi, je me demande si, malgré le silence du texte, malgré ce que nous a dit le rapporteur, on ne peut pas faire jouer les principes généraux du droit, et la théorie de l'abus du droit le cas échéant, tant et si bien que si l'on pouvait établir à l'égard d'un membre d'un syndicat patronal ou de travailleurs, qu'il l'a fait dans l'intention de nuire, c'est-à-dire avec une négligence telle qu'elle constitue un abus du droit, car il n'a pas le droit d'en abuser. L'application des principes généraux du droit permettrait de le faire condamner à des dommages-intérêts. Il n'y a aucune raison, en effet, quand le législateur ne l'a pas dit, pour exclure les solutions du droit commun.

Peut-on faire jouer la théorie de l'abus du droit?

J'ai parlé jusqu'ici de ceux qui faisaient partie d'un syndicat au moment où la convention collective de travail a été signée. Viennent ensuite ceux qui dans l'avenir feront partie d'un syndicat signataire. Les syndicats sont des contenants qui se vident et se remplissent : ils se vident de ceux qui les quittent pour une cause ou une autre; ils se remplissent aussi de ceux qui arrivent à la vie du travail ou arrivent dans une région, et qui désirent faire partie d'un syndicat auquel ils n'appartenaient pas jusqu'alors. Quelle sera la situation des syndiqués nouveaux, soit patronaux, soit travailleurs, qui adhèrent à un syndicat signataire de la convention collective? 1°) Chaque syndiqué nouveau sera-t-il

b) Ceux qui viennent dans l'avenir à faire partie d'un syndicat signataire.

Source : BIU Cujas

tenu de la respecter? 2°) Aura-t-il comme ceux dont je viens de vous parler le droit de se retirer?

Le nouveau membre est tenu de respecter la convention collective et n'a pas le droit de la répudier.

Sur ce point, il n'y a pas l'ombre d'un doute. Par cela seul qu'on fait partie d'un syndicat lié, on est tenu de respecter la convention collective. Du seul fait qu'on consent à faire partie d'un syndicat déjà lié, on en accepte l'application. L'art. 31 k N°4 le dit formellement : Il n'a pas le droit de se retirer. Pourquoi? Pour l'excellente raison qu'il n'avait pas besoin de faire partie du syndicat, puisqu'au moment où il arrive il connaît ou peut connaître la situation; donc, s'il consent à en faire partie, il a nécessairement accepté celle-ci, et la loi ne lui donne plus le droit de la répudier, (pour employer l'expression de l'art. 31 p.)

Les adhérents directs à la convention collective de travail.

Je passe maintenant à ceux que j'ai appelés "les adhérents". Nous venons évidemment de rencontrer un cas d'adhésion spéciale; ceux qui adhèrent à un syndicat professionnel. Je veux parler maintenant de ceux qui vont adhérer directement à la convention collective de travail. L'adhésion ici, sera le fait juridique de consentir à être lié par une convention qui fonctionne déjà entre d'autres personnes. Un certain nombre de conventions collectives - non pas seulement en matière de travail - peuvent susciter, de la part de ceux qui ne les ont pas signées, le désir d'y adhérer. Donc, l'adhésion à une convention collective de travail n'est qu'un cas particulier des adhésions en général.

Cette adhésion est-elle valable, et quels en seront les effets?

Tout d'abord, qui peut songer à adhérer à une convention collective de travail? Peut songer à y adhérer un syndicat qui ne l'a pas encore signée. Dans une profession où il y a un certain nombre de syndicats de travailleurs ou patronaux, quelques-uns ont

Les syndicats non-signataires.

signé et d'autres non. Un non-signataire peut avoir le désir de devenir cocontractant et d'apporter son adhésion. C'est l'art. 31 j § I : "A partir de cette adhésion, il sera, comme ceux qui avaient primitivement signé la convention collective, partie à celle-ci".

Un employeur seul, mais non un travailleur isolé.

L'adhésion à une convention collective peut encore émaner d'un employeur seul; puisqu'il peut signer seul la convention collective, on lui permet aussi d'y adhérer seul. Faites bien la distinction : un patron seul, jamais un travailleur isolé ne peut adhérer à une convention collective de travail. Il peut adhérer à un syndicat lié par elle, et par là même indirectement il sera tenu de la respecter, mais il ne peut pas, par lui-même, c'est-à-dire d'une manière

Source : BIU Cujas

immédiate, en droit, devenir signataire de la convention collective ni y adhérer. La loi ne le lui permet pas.

Quelles sont les conditions de forme et de fond de cette adhésion ?

Conditions de forme.

Dans la forme, c'est très simple, il suffira de faire une notification et de la déposer là où l'on a déposé la convention collective (art. 31 j).

Conditions de fond.

Quant au fond, il y a deux conditions qui sont évidentes : la première, c'est d'avoir la capacité de jouissance du droit d'être partie à une convention collective. Je ne reprends pas ce point que nous avons traité amplement au sujet de la conclusion de la convention collective. Vous n'avez qu'à rapporter à l'adhésion tout ce que je vous ai dit pour la conclusion de la convention. Ceux qui n'ont pas la capacité de jouissance ne peuvent pas contracter, ni adhérer.

a) Capacité de jouissance du droit d'être partie à une convention collective.

Deuxième condition qui n'est que l'application des principes généraux du droit : il faut le consentement de tous les cocontractants de la convention collective. Pourquoi cela? Parce que la convention collective est encore considérée - comme vous le savez - par la loi de 1919, comme étant une convention que nous avons vue être pour certains auteurs une convention-loi mais non un règlement administratif. Peut-être le sera-t-elle un jour, peut-être jamais, mais en tout cas ce n'est pas encore un règlement administratif, c'est une convention qui tire son origine de la volonté des contractants. Ainsi, on n'a jamais le droit d'adhérer à une convention collective faite par d'autres s'ils ne le veulent pas.

b) Consentement de tous les cocontractants de la convention collective.

Pour simplifier les choses, lorsque parfois certaines personnes font entre elles une convention collective et qu'elles ont le plus vif désir d'augmenter le champ des contractants, elles mettront déjà dans celle-ci une clause aux termes de laquelle quiconque voudra y adhérer le pourra en notifiant simplement son désir. En pareil cas, le consentement est donné par anticipation, mais il faut qu'il soit donné. On n'a jamais le droit de se mettre en tiers dans une convention qui a été signée par deux contractants. C'est l'application évidente de l'idée même de convention. On a le droit d'adhérer à une institution administrative quand on remplit les conditions nécessaires, mais on n'a pas le droit d'adhérer à une convention quand on n'est pas signataire si les cocontractants ne le veulent pas.

Les traités diplomatiques collectifs.

C'est ainsi que dans beaucoup de traités diplomatiques collectifs se trouvent des clauses d'adhésion: tout membre de telle organisation internationale, de

Source : BIU Cujas

Genève par exemple, ou tout membre représenté à la conférence diplomatique d'un Etat, pourra adhérer à la présente convention dans un délai déterminé ou aucun délai, à condition de notifier son adhésion aux divers Etats intéressés. Mais parfois il arrive qu'on ne veuille pas à l'avance se lier vis-à-vis de gens qu'on ne connaît pas. Dans les rapports entre les Etats on peut faire un traité avec ceux qu'on connaît et on ne veut pas qu'ils viennent profiter des mêmes avantages que les autres, et alors lorsqu'un Etat voudra adhérer à un traité, il faudra qu'il obtienne le consentement de tous les autres à ce moment-là.

C'est la même règle qui joue pour notre convention collective, et le texte de l'art. 31 j le dit formellement : il faudra le consentement des parties contractantes. Que faut-il entendre par parties contractantes? Il ne faut pas entendre par là tous les membres des syndicats liés par la convention collective; les parties contractantes, ce sont les cosignataires de la convention collective, nous les avons déterminés précédemment. Tout ceci est normal, c'est l'application des principes généraux du droit rappelés par l'art. 31 j. Ainsi donc, le groupement nouveau qui voudra faire partie d'une convention collective notifiera son désir dans les formes indiquées par l'art. 31 j, et quand il aura obtenu le consentement de tous les signataires, il le notifiera aussi au greffe où se trouve la convention collective. A partir de ce moment-là, il sera lié dans les mêmes conditions que les autres.

Les parties contractantes sont les cosignataires de la convention collective.

J'ai maintenant, pour terminer en ce qui concerne les personnes liées par la convention collective, à dire quelques mots de tous ceux qui restent, c'est-à-dire de ceux qui ne sont ni les signataires ni les membres des syndicats signataires. Naturellement la convention n'existe pas pour eux, elle n'a aucune importance. C'est ici qu'il est bon de rappeler que la convention collective établit l'organisation conventionnelle de la profession, tandis que si elle établissait l'organisation réglementaire de la profession, tout le monde devrait la respecter. Ce serait la charte de la profession s'imposant à tous. Vis-à-vis de la troisième catégorie de personnes dont je vais parler, la convention collective est "res inter alios acta". Elles n'ont pas à la connaître et à l'appliquer.

La convention collective ne s'applique pas aux personnes qui ne sont ni signataires ni membres des syndicats signataires.

Source : BIU Cujas

§ 3 - Obligations naissant de la convention collective de travail.

Nous connaissons déjà son objet, les personnes qu'elle lie, mais quelles sont les obligations qui vont découler de cette convention collective? C'est, en effet, le résultat final vers lequel tout tend. Il faut distinguer les obligations naissant en général de la convention collective, et celles qui vont se manifester d'une manière particulière lors de la conclusion des contrats individuels de travail, car vous savez que la convention collective n'est par elle-même qu'une convention-type qui détermine les règles qu'on aura à suivre quand on fera des contrats individuels de travail. Je vais successivement étudier :

1°) Les obligations qui en naîtront d'une manière générale.

2°) Les obligations spéciales qui en résulteront quand on passera ensuite une convention individuelle de travail.

1°) Obligations naissant d'une manière générale de la convention collective de travail.

1°) Obligations naissant d'une manière générale de la convention collective de travail. Il y a pour les signataires de celle-ci d'abord l'obligation de s'y conformer. Voici ce que dit à cet égard l'art. 31 s : "Les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale."

A lire ce texte, il semblerait que le signataire n'ait qu'une obligation de ne pas faire. Ce n'est pas exact. Nous avons déjà rencontré cette question à propos de la nature de la convention collective; vous vous rappelez l'observation faite par M.Colson que ce n'est pas un contrat parce qu'elle ne crée qu'une obligation de ne pas faire (ce qui ne prouverait rien.) Mais la convention collective ne crée pas simplement une obligation de ne pas faire, elle met à la charge des signataires des obligations positives : établir des organisations d'hygiène, des dispositifs de sécurité nouveaux, en un mot faire certaines choses tout à fait positives. Si l'on prend le texte, évidemment dans la pensée de ses rédacteurs il a voulu dire non pas que la convention conduisait à une obligation de ne pas faire, mais de "ne rien faire qui soit de nature..." qu'est-ce que cela veut dire au fond? Ceci : il faut exécuter la convention

Exécuter la convention collective quelles qu'en soient les obligations (de faire ou de ne pas faire).

Source : BIU Cujas

collective quelles qu'en soient les obligations, c'est-à-dire faire ou ne pas faire; or, ce sera aussi bien faire que ne pas faire. Donc, tous les groupements signataires et tous les signataires individuels sont responsables de leurs faits personnels dans la mesure où ils influeraient sur l'inexécution de la convention collective. Voici maintenant quelques applications pratiques :

Applications pratiques.

Ainsi, au mépris de la convention collective, un groupement de travailleurs déclare qu'il va faire grève, ou un groupement patronal qu'il va faire un lock-out, sans respecter les règles de la convention collective qui déclare, par exemple, que jamais on ne pourra cesser le travail sans avoir épuisé les moyens de conciliation, c'est-à-dire convoquer la commission de conciliation et avoir été devant un arbitre. Donc, au mépris de cette disposition, un comité de grève se forme, la convention est rompue, il y a inexécution incontestable de la convention collective de travail. C'est d'ailleurs ce qui a été jugé par les tribunaux dans des cas que nous rencontrerons bientôt. A plus forte raison, sont aussi des violations tout ce qu'on peut appeler des hostilités professionnelles, par exemple inciter les travailleurs à des malfaçons, ou encore les inciter à ralentir la production, faire une campagne de dénigrement des produits du patron, ou une campagne ayant pour but de détourner la clientèle de celui-ci; ce sont des actes d'hostilité professionnelle, dont un syndicat se rend coupable, et dont il sera responsable dans les conditions que nous verrons.

Un syndicat est-il responsable du fait de tous ses membres?

Voici maintenant une question fort intéressante au sujet de laquelle, heureusement, nous avons un texte. Un syndicat est responsable, tout d'abord de son fait personnel. C'est l'action syndicale de ses dirigeants. Mais le syndicat est-il responsable encore du fait de tous ses membres? Qu'il soit responsable de ses organes, je le répète, cela va de soi puisque ses organes sont lui-même et se confondent avec lui-même, mais est-il responsable de tous ses membres? Supposons qu'un certain nombre de travailleurs d'un syndicat ou de patrons d'un syndicat violent la convention collective, est-ce que le syndicat en est responsable? Voici l'intérêt pratique de cette question : si une clause pénale se trouve dans la convention collective, la victime peut demander des dommages-intérêts. N'oublions pas qu'en présence d'un syndicat très fort, très riche, la question n'est pas dénuée d'intérêt pratique. Sur le terrain des principes généraux, j'ai dit que c'était une question très délicate; elle se rattache à un problème que je ne

Intérêt pratique de cette question.

Source : BIU Cujas

puis que vous signaler, car nous n'en voyons ici qu'un aspect : le problème de la responsabilité contractuelle du fait d'autrui.

Responsabilité délictuelle du fait d'autrui.

A propos de l'art. 1384 notamment - car on a mis beaucoup de choses dans cet article - vous avez rencontré en seconde année la responsabilité délictuelle du fait d'autrui : personnes, parents, employés; leurs préposés sont responsables sur le terrain délictuel de certains faits commis par ces personnes puisque la loi déclare qu'ils ont à répondre d'elles. Je me demande quelle est la responsabilité contractuelle du fait d'autrui. Lorsqu'une personne s'est engagée envers une autre dans la convention collective, est-ce qu'elle est responsable de tous ceux qui sont intervenus dans l'inexécution de la convention collective s'ils sont ses membres , ou préposés? C'est un très grave problème qui doit en principe recevoir une solution affirmative. On répond contractuellement du fait de toutes les personnes sur lesquelles on exerce une action. Un syndicat notamment répond contractuellement vis-à-vis de son cosignataire de tous les membres qui en font partie. Il serait,en effet, inadmissible qu'un membre du syndicat puisse violer la convention collective sans que le syndicat fût responsable. Néanmoins nous avons un texte (art. 31 S.2) qui a apporté une précision et une restriction. Il déclare que les syndicats ne sont responsables du fait de leurs membres, et, d'une manière plus générale encore, de l'exécution de la convention collective, que s'ils l'ont garanti dans la convention collective. Par conséquent, il faut une clause de garantie formelle par le syndicat dans la convention collective, pour qu'on puisse lui reprocher l'action de tel ou tel de ses membres. Voilà un syndicat qui groupe vingt, trente employeurs. L'un d'eux se rend coupable de violation de la convention, le syndicat est-il responsable? Oui, si dans la convention il a garanti l'action de tous ses membres; sinon, chacun répondra de sa propre faute. Il faut se féliciter d'avoir une solution ferme qui empêche toutes les controverses. Mais il est peut-être exagéré d'avoir exigé une clause de garantie formelle, mais enfin la loi étant ce qu'elle est, il n'est pas bien compliqué de s'expliquer dans la convention collective.

Problème de la responsabilité contractuelle du fait d'autrui.

La loi déclare que les syndicats ne sont responsables de l'exécution de la convention collective que s'ils l'ont garanti dans la convention collective.

2°) Conséquences des obligations qui vont naître de la convention lorsqu'on va signer des

2°) Maintenant je vais envisager, ce qui est le plus important pratiquement, les conséquences des obligations qui vont naître de la convention collective lorsqu'on va signer des contrats individuels de travail.

Devra-t-on, quand on signera la convention individuelle, respecter la convention collective? Dans

Source : BIU Cujas

contrats individuels.

quelle mesure et avec quelle sanction? Trois hypothèses suivantes peuvent se présenter :

1°) La convention individuelle de travail est passée entre deux contractants qui, l'un et l'autre, sont tenus de respecter la convention collective.

2°) La convention individuelle est signée par des contractants dont l'un seulement est tenu de respecter la convention collective et pas l'autre.

3°) Un contrat individuel est signé entre deux contractants dont aucun n'a à respecter la convention collective.

Nous allons sur chacun de ces points trouver des problèmes et parfois même des solutions intéressantes qui dérogent assez profondément au droit commun.

Première hypothèse : convention individuelle de travail passée entre deux personnes liées par la convention collective.

1°) La convention individuelle de travail est passée entre deux contractants tenus l'un et l'autre de respecter la convention collective: Employeur et travailleur, l'un et l'autre sont liés par la convention collective de travail. Je vous répète ce que je vous ai dit il y a déjà quelque temps, parce qu'il est indispensable de ne pas le perdre de vue, que la convention collective ne peut pas se suffire à elle-même. Elle suppose ensuite des conventions individuelles. Il faut autant de contrats individuels qu'il y aura de travailleurs à s'engager avec le patron. Il n'y a pas des, mais un seul contrat collectif de travail. Par contre il n'y a pas un, mais des contrats individuels. Quant à la convention collective, elle est la charte qui devra déterminer ce qu'on pourra mettre dans les contrats individuels de travail.

L'une et l'autre sont tenues de la respecter.

Lorsqu'une convention individuelle de travail est passé entre deux contractants liés par la convention collective, par exemple entre un patron qui a signé la convention collective et un membre d'un syndicat signataire, l'un et l'autre sont tenus de la respecter. Cela découle de l'art. 31 q : "Lorsqu'un contrat intervient entre employé et employeur qui sont considérés comme soumis aux obligations des conventions collectives, les règles déterminées dans ces conventions s'imposent". A ce propos, nous allons trouver ici quelque chose de très curieux. Vous vous souvenez peut-être de la jurisprudence antérieure à la loi de 1919. En l'absence de loi, elle avait bien été forcée d'appliquer les principes généraux du droit. Elle avait dit : il n'y a pas de conventions collectives et individuelles, il y a des conventions; ce que deux contractants ont fait par une première convention, ils ont toujours le droit de le défaire ou de le modifier. Je vous rappelle l'arrêt de la Chambre civile du 2 août 1911 qui reconnaissait à tout signataire le droit de ne pas respecter la convention collective, ce qui pratiquement enlevait à

Jurisprudence antérieure à la loi de 1919.

Source : BIU Cujas

celle-ci beaucoup de son efficacité. C'est cela que la loi de 1919 a empêché, et c'est peut-être le point capital de cette loi, comme on l'a dit au Parlement.

De droit commun, quelle est la sanction de l'inexécution d'une convention? Il va de soi que si quelqu'un ne respecte pas la convention collective notamment, il est tenu de réparer le préjudice causé, mais le préjudice causé à qui? S'il s'agit d'un patron qui est d'accord avec un travailleur pour ne pas exécuter la convention collective, le préjudice est causé à qui? Aux syndicats signataires qui ont intérêt à ce que la convention collective soit respectée. Mais que dit le droit commun? Dommages-intérêts, rien de plus, c'est l'exécution par équivalence. Sauf de très rares exceptions, lorsqu'un débiteur n'exécute pas son obligation, on ne peut obtenir que cet équivalent, c'est-à-dire de l'argent, une indemnité plus ou moins réparatrice du dommage subi.

Sanction de la violation de la convention collective.

Or ici, le texte dit..."s'imposent". Est-ce l'application du droit commun en ce sens que ceux qui violent la convention pourront être condamnés à des dommages-intérêts? Ou bien est-ce plus, ou est-ce autre chose? Au cours des travaux préparatoires de la loi, on envisagea trois solutions : la première était de sanctionner toute clause de la convention individuelle de travail qui dérogerait à la convention collective, comme frappée de nullité absolue. C'était une sanction beaucoup plus énergique que celle du droit commun qui ne connaît que la condamnation éventuelle à des dommages-intérêts au profit des signataires de la convention collective qui prouvent qu'ils ont subi un préjudice, car pour bénéficier des dommages-intérêts, il est nécessaire d'avoir éprouvé un préjudice.

Trois solutions proposées lors des travaux préparatoires de la loi de 1919

1°) Ici, on envisagea une première solution : la nullité absolue. Mais on la rejeta, voici pourquoi : c'est que la nullité absolue, comme d'ailleurs toute nullité, a pour conséquence de détruire l'acte juridique, alors non seulement il n'existe plus, mais il n'a jamais existé, et, comme il n'a jamais existé, il n'y a jamais eu de contrat de travail; or, puisqu'il n'y a jamais eu de contrat de travail, il n'y a jamais eu d'obligations du contrat de travail. Résultat : un contrat de travail exécuté déjà depuis un mois, six mois, sera considéré comme n'ayant jamais existé, et l'annulation profitera à qui? Au plus coupable, à celui qui n'avait pas mis dans son contrat les clauses qui devaient y figurer. Ainsi,

1°) Nullité absolue du contrat de travail.

Source : BIU Cujas

la nullité absolue ne conduirait pas du tout au respect de la convention collective, puisque, en jetant bas le contrat de travail, elle ne rétablirait pas les parties dans la situation où elles auraient dû rester.

2°) Application des dommages-intérêts.

2°) On envisagea alors l'application des dommages-intérêts, mais on fit remarquer que ces dommages intérêts seraient une procédure compliquée, lente, et donneraient lieu à des procès, et d'ailleurs - chose essentielle - que les dommages-intérêts seraient l'exécution des contrats collectifs de travail par équivalent. Or, ce qu'on voulait, c'était que la convention collective de travail fût respectée non pas par équivalent, mais telle qu'elle avait été contractée.

3°) Application de la convention collective, malgré les dispositions contraires contenues dans le contrat individuel de travail.

3°) Et ainsi on a rejeté aussi bien l'idée des dommages-intérêts que celle de la nullité absolue pour trouver un procédé très simple qui assure l'exécution de la convention collective en nature; quoi qu'on dise, quoi qu'on fasse dans le contrat individuel de travail, la convention collective s'appliquera tout de même. Cela paraît un peu paradoxal en apparence, puisque dans le contrat de travail on a mis peut-être des choses tout à fait différentes, mais, quoi qu'on y ait mis, la convention collective s'appliquera néanmoins.

Comment a-t-on réalisé cela? De la façon suivante : les dispositions de la convention collective de travail se substitueront de plein droit, automatiquement, à celles de la convention individuelle, et remplaceront dans cette convention les clauses qui dérogent du droit du contrat collectif de travail. C'est un cas très rare dans notre droit où l'on sanctionne de cette façon la violation de la loi.

Rapprochement à faire : art. 900 du Code civil.

On a voulu que la convention collective s'applique exactement telle qu'elle a été contractée. Dans votre programme de droit civil de cette année il y a quelque chose qui est à rapprocher de ce que nous rencontrons en ce moment. En effet, dans les donations et testaments l'art. 900 est ainsi conçu : lorsque dans une donation ou un testament il se trouve une charge illégale, celle-ci n'entraînera pas la nullité de la donation ou du testament. Pour des raisons que je n'ai pas à vous indiquer ici, mais qu'on vous indiquera au cours de droit civil, on n'a pas voulu faire tomber la donation ou le testament parce que c'est une sanction, non pas du tout dans l'intérêt du testateur, mais contre lui, et l'on a dit que la meilleure manière de se venger ce qu'il avait fait était de décider que les clauses illicites mises dans l'acte seraient supprimées, mais que tout le

Source : BIU Cujas

reste demeurerait. Chose qui n'est peut-être pas conforme à sa volonté - elles sont réputées non écrites (art. 900).

C'est un peu la même chose qu'on retrouve ici. Par le terme "elles s'imposent", on a voulu que la convention individuelle ne fût là que pour alimenter d'une manière concrète la convention collective, mais tout ce qui y dérogera est automatiquement considéré comme non écrit, de plein droit. En outre, les dispositions de la convention collective - et ceci va plus loin que l'art. 900 C.civ. - se substituent à celles de la convention individuelle. On ne réputera pas seulement non écrites celles qui dérogent à ses dispositions. C'est un des rares cas où une convention doive être respectée, non pas par la voie des dommages-intérêts ni par équivalent, mais en nature. A cet égard, le rapporteur de la loi à la Chambre, M.Groussier, a dit que c'était la disposition la plus importante de la loi qui comblait une lacune grave de la jurisprudence, et qu'on pouvait dire même que c'était toute la loi. - En effet, si l'on n'avait pas pu arriver à ce résultat, pratiquement, la convention collective de travail aurait été trop souvent inexécutée, notamment s'il avait fallu faire des procès en dommages-intérêts qui auraient été extrêmement longs et compliqués. Le législateur, cette fois, a fait prévaloir une idée de droit public à laquelle j'ai souvent fait allusion devant vous : l'idée du règlement de la profession. Vous faites une convention individuelle, mais vous n'êtes pas libre, vous devez respecter le règlement de la profession, c'est maintenant pour vous, membre d'une grande collectivité, une obligation. Vous voyez que nous avons encore ici un de ces cas où la convention collective marque un défaut d'équilibre. Tantôt elle a ses assises dans le droit privé, et tantôt comme ici dans des règles de droit public. Il faut constater en passant le grand pas que sur ce point le législateur a fait faire à l'idée du règlement collectif de la profession par la substitution automatique des dispositions de la convention collective.

Opinion de M.Groussier, rapporteur de la loi.

Appréciation.

2°) Maintenant je passe à la seconde hypothèse : celle où la convention individuelle a été passée entre deux contractants dont un seul est signataire de la convention collective, l'autre ne l'étant pas. Par exemple, c'est un patron qui engage un ouvrier qui n'appartient pas à un syndicat signataire; inversement, ce sont des ouvriers qui traitent avec un patron qui ne fait pas partie des patrons signataires de la convention collective. Il y a indiscutablement un contractant sur deux qui n'est pas lié par une

Deuxième hypothèse: contrat individuel de travail passé entre deux contractants dont un seul est signataire de la convention collective.

Source : BIU Cujas

convention qu'il ne connaît pas et qu'il n'a pas signée, par suite il est libre.

De droit commun, il semble que ce doive être la liberté absolue pour celui qui n'est pas lié par la convention collective. Mais est-ce que celui qui doit la respecter peut, dans un contrat qu'il passe avec un non-signataire, ne pas suivre la convention collective? Ici, le problème se subdivise en deux. Il y a, d'abord, son aspect dans les rapports avec les contractants du contrat individuel, et ensuite le problème dans son aspect entre celui qui viole la convention collective et ses cocontractants de la convention collective.

Double aspect du problème.

Evidemment, dans ses rapports avec quelqu'un qui n'est pas lié par la convention collective, chacun peut faire ce qu'il veut. Seulement, après cela, dans les rapports avec les syndicats, on s'expose à ce qu'ils intentent une action. Nous allons voir comment ceci a été organisé.

Au fond, le législateur de 1919 a dû envisager avec un grand déplaisir cette hypothèse d'un signataire de la convention collective qui dérogerait à celle-ci dans les conventions qu'il pourrait faire avec des tiers. Il a voulu inciter à respecter la convention collective, et pour cela il a imaginé un procédé assez simple qui, en somme, tient compte de toutes les situations. Si on est en présence de deux personnes dont l'une n'est pas tenue de respecter la convention collective, il faut évidemment tenir compte de la volonté de celle-ci. Mais, d'autre part, il est désirable que la convention collective soit vraiment le règlement suivi par tout le monde, le plus possible. Voici alors comment la loi s'y est prise :

Si les contractants n'ont rien dit, la loi présume que les parties ont entendu se référer à la convention collective volontairement.

Elle déclare que si l'on n'a rien dit de spécial, il faut présumer que les parties ont entendu se référer à la convention collective de travail volontairement, même si elles ne l'ont pas précisé. Il ne faut pas croire, en effet, que les conventions individuelles qui interviennent entre patrons et ouvriers donnent lieu à l'établissement de longs écrits. L'ouvrier parfois se contente d'apposer sa signature sur un registre de l'employeur. La loi de 1919, par un procédé habile de preuve, accroît singulièrement le domaine d'application de la convention collective, en disant: vous n'avez rien dit, eh bien je présume que vous avez voulu tout de même vous soumettre à la convention collective. Présomption de quelle nature? C'est une présomption qui va supporter la preuve contraire. Mais il est toujours plus difficile de faire tomber une présomption que d'établir une preuve. Il faudra donc qu'un des deux contractants qui voudra échapper

Cette présomption peut être détruite par la preuve contraire.

Source : BIU Cujas

à la convention collective fasse cette preuve qu'il n'a pas eu l'intention de se soumettre à la convention collective. Or, cette preuve leur sera difficile, parfois même impossible.

Ainsi, vous voyez que par ce procédé indirect de la preuve qui ménage et respecte, en somme, la liberté de tous, on arrive pratiquement à augmenter beaucoup les cas d'application de la convention collective. Voici, d'ailleurs, comment s'expriment à cet égard deux textes qui y font allusion, ce sont les articles 31 a et 31 r.

Dispositions contenues dans l'art. 31 a.

a) L'art. 31 a dit d'abord ceci : s'il n'y a clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues de l'observer dans leurs rapports avec les tiers. Ici, quel est l'aspect du problème? C'est celui des rapports d'un signataire et de ses cosignataires qui pourraient intenter contre lui une action en dommages-intérêts. Le patron est tenu de respecter la convention collective, même vis-à-vis des non-signataires, sauf clause contraire possible dans la convention collective (ce qui est évident).

et art. 31 r.

b) Mais pour les rapports du patron et de son cocontractant, l'art. 31 r nous dit : lorsqu'une seule des parties au contrat de travail est liée par la convention collective, les clauses de celle-ci sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire. Or, cette fois, c'est dans le contrat individuel de travail qui sera passé, et si les parties ne veulent pas, parce qu'elles en ont le droit, respecter la convention collective de travail qu'elles devraient le dire. Puisque je vous ai dit que c'était une présomption simple qui supportait la preuve contraire, la meilleure preuve contraire sera de dire formellement : nous dérogeons à la convention collective. "Sauf stipulation contraire..." dit le texte. Comment faut-il entendre cette expression? La jurisprudence s'est montrée malheureusement jusqu'ici très large dans l'admission qu'il y avait une stipulation, d'abord, et ensuite que cette stipulation était contraire. On ne peut pas dire de notre jurisprudence qu'elle aille en avant des textes du Code du travail, en général elle se laisse plutôt remorquer un peu par eux, plutôt qu'elle ne montre le chemin. Eh bien, ici, la Cour de cassation (27 mars 1921, S.23.I.30) s'est montrée extrêmement large pour admettre qu'on avait voulu y déroger. Voici un exemple pratique : il s'agissait d'une convention au sujet de laquelle le salaire n'avait pas été celui fixé par la convention collective. La Cour de cassation a cassé la décision intervenue,

Interprétation de l'expression "stipulation contraire".

Jurisprudence très large de la Cour de

Source : BIU Cujas

cassation.

parce que rien ne prouvait que le patron, qui n'était pas signataire de la convention collective, l'eût connue ou eut manifesté sa volonté de s'y soumettre. La Cour de cassation ajouta encore que le silence ne peut pas prouver à lui seul, l'adhésion. Il résulte de là qu'il faut maintenant compléter l'art. 31 r de notre texte par la jurisprudence; il ne faut pas dire seulement : quand une convention individuelle de travail est passée entre signataire et non-sagnataire on présume qu'ils ont voulu respecter la convention collective, sauf stipulation contraire. Il faut ajouter ceci : à la condition qu'ils aient tous les deux connu la convention collective... Car, en effet, puis qu'on part de l'idée d'une présomption d'adhésion, il fallait qu'on eût pu établir qu'ils avaient tous deux connu la convention collective. Avec de la bonne volonté, les juges du fond pourront toujours dire qu'elle a été connue ou non. C'est précisément ce qui est arrivé. Dans cette hypothèse, retenons donc ceci : qu'il y a deux aspects, les rapports des signataires de la convention individuelle, et les rapports entre eux des signataires de la convention collective avec celui qui la viole. Chaque aspect a une règle différente, spéciale. Dans le premier cas : simple présomption; dans le second cas : action en dommages-intérêts.

J'ai encore à examiner une des trois situations qui peuvent se présenter à propos du contrat individuel de travail que passent, après une convention collective de travail, certains de ses signataires.

Nous avons vu la première hypothèse supposée : celle où les deux signataires de la convention individuelle devaient l'un et l'autre respecter la convention collective de travail. Puis, seconde situation : l'un seulement de ceux qui font la convention individuelle de travail est lié par la convention collective.

Troisème hypothèse: contrat individuel de travail passé entre deux parties totalement en dehors de la convention collective.

Enfin, troisième situation à laquelle j'arrive maintenant : un contrat individuel de travail est passé entre deux contractants, patron et ouvrier, dont aucun n'a à respecter la convention collective de travail, pour l'excellente raison qu'aucun n'en est signataire ou qu'aucun n'appartient à un syndicat qui, lui, est signataire. Donc, contrat individuel entre deux parties totalement en dehors de la convention collective de travail.

Ici, naturellement, c'est le régime de liberté qui doit fonctionner; puisque ni l'un ni l'autre n'ont à respecter la convention collective, ils seront entièrement libres, dans le contrat individuel qu'ils vont faire, de prendre telles stipulations

Source : BIU Cujas

C'est le régime de liberté qui doit fonctionner.

qu'ils voudront. Nous avons vu, en effet, que même dans la seconde hypothèse où l'un des contractants seulement est lié par la convention collective, les parties ne sont pas forcées de la suivre, mais que la loi présume qu'elles ont voulu le faire, simple présomption qui supporte d'ailleurs la preuve contraire. Quand aucune des deux parties n'est liée, les principes généraux du droit conduisent à reconnaître à chacun sa liberté.

Impossibilité d'étendre la règle de l'art. 31 r.

Ainsi donc, la règle de l'art. 31 r, que nous avons rencontrée à propos de la seconde hypothèse, ne peut pas, en l'absence de texte, être étendue à la troisième hypothèse.

Mais "de lege ferenda" c'est-à-dire sur le terrain d'une modification éventuelle de la législation, on peut se demander s'il ne serait peut-être pas opportun d'étendre à notre hypothèse la règle donnée pour la seconde et qui se trouve déjà dans l'art. 31 r. En effet, lorsque deux parties font une convention individuelle de travail, ne pourrait-on pas, sans les y obliger, supposer qu'elles ont voulu se conformer à la convention collective qui existe dans la région où elles contractent, et pour le genre de travail à propos duquel le contrat intervient? Ceci serait opportun et permettrait d'unifier davantage le régime du travail. C'est au fond l'idée vers laquelle on tend dans la seconde hypothèse par une présomption; il n'aurait pas été du tout anormal.

Une réforme législative serait opportune.

En l'absence de texte deux solutions proposées : extensive et restrictive.

Mais je dis "de lege ferenda", c'est-à-dire au cas d'une réforme de la législation, car sur notre hypothèse il n'y a pas l'ombre de texte. Aussi deux solutions ont-elles été proposées : l'une, extensive de l'art. 31 r, l'autre, au contraire, tout à fait restrictive et partant de cette idée que l'art. 31 r déroge aux principes généraux du droit, ce qui est vrai. Par conséquent, puisqu'il déroge aux principes généraux du droit, on ne peut pas l'étendre à d'autres situations que celles qu'il prévoit expressément. La question a déjà été portée à deux reprises devant la Cour de cassation, et chaque fois elle a été résolue dans le sens négatif, de sorte qu'on peut considérer qu'elle est tout à fait tranchée et que, seule une réforme législative pourrait aboutir à une modification sur ce point.

Jurisprudence.

Arrêts de la Cour de cassation du 30 juin 1925.

Un arrêt de la Cour de cassation du 30 juin 1925 (S. 1925.I.152) est intervenu dans une hypothèse où un contrat avait été passé entre un entrepreneur de camionnage et un charretier; ni l'un ni l'autre n'étaient liés par la convention collective, mais le charretier prétendait qu'il avait droit aux avantages de la convention collective, non pas bien entendu à titre de convention collective, mais à titre d'usage local tacitement adopté, parce que

Source : BIU Cujas

la convention collective constituerait en quelque sorte la réglementation locale ou régionale de la profession.

La Cour de cassation a rejeté cette solution, et, comme les juges du fond avaient cru devoir l'admettre, elle a cassé leur décision. La convention collective ne vaut pas même comme usage local lorsque deux parties qui ne sont pas liées par elle, contractent. Il faut chercher, dans les principes généraux du droit, ce qu'elles ont pu vouloir mettre dans leurs conventions, mais la convention collective ne s'applique pas à elles comme simple présomption de volonté.

et du 11 février 1929.

Depuis, la question a été portée devant la Cour qui a statué le 11 février 1929. (S. 1929.I.208). Il s'agissait d'un ouvrier voulant se prévaloir de la convention collective pour le salaire et le délai-congé. Remarquez que dans la plupart des cas on ne prévoit rien, car si les parties l'avaient fait, il n'y aurait jamais même de problème qui se poserait. Généralement même - c'est une question que nous verrons plus tard quand nous étudierons le contrat individuel de travail - l'ouvrier n'a rien entre les mains; il a émargé simplement sur un registre qui reste entre les mains du patron, mais on n a généralement rien prévu du tout, on se réfère aux usages. D'où l'intérêt dans ce cas, de dire : les usages, nous sommes d'accord pour les appliquer. Or, c'est la convention collective de travail qui vaut usage dans la région. La Cour de cassation, par l'arrêt du 11 février 1929 a rejeté une fois de plus cette solution. L'usage local, c'est l'usage local, et non la convention collective. Remarquez que c'est bien un usage local si l'on veut, mais qui n'exclut pas d'autres usages locaux, s'il existe plusieurs conventions collectives. D'autre part, il se peut qu'il y ait, en dehors de la convention collective, un usage local bien établi pour fixer le délai-congé et les salaires (c'était le cas à Marseille dans le procès dont il s'agit). Dans les deux hypothèses dont je viens de vous parler, la Cour de cassation a refusé d'étendre la solution de l'art. 31 r. Je crois que sur le terrain du droit positif elle a raison, mais sur le terrain législatif il serait peut-être opportun d'étendre la solution de cet article.

Rejet de la théorie extensive.

Idée contractuelle.

En somme, ici, nous avons une fois de plus une manifestation de l'une des idées sur lesquelles repose la convention collective de travail : l'idée contractuelle, car il va de soi que si l'on partait de l'idée réglementaire, le règlement s'imposerait à tout le

Source : BIU Cujas

monde. Mais, comme la convention collective a une certaine racine conventionnelle, on ne peut pas la faire jouer à l'égard de personnes dont aucune n'est signataire ou liée par elle.

Nous venons de voir ainsi les trois situations qui peuvent se présenter : 1°) les deux contractants sont liés par la convention collective; 2°) un seul est lié par elle; et 3°) aucun n'est lié par elle.

Sanctions. Voyons maintenant les sanctions qui vont s'appliquer à ces diverses hypothèses.

Nous en avons déjà rencontré une hier sur laquelle j'ai insisté par anticipation. Contre qui pourra-t-on agir pour faire respecter la convention collective de travail?

En second lieu, qui pourra agir? C'est le côté actif après le côté passif.

Enfin, que pourra-t-on demander et obtenir? C'est le résultat.

1°) Contre qui peut-on agir?

1°) Contre qui peut-on agir pour faire respecter ou exécuter la convention collective de travail? C'est contre le coupable, celui qui a violé ses dispositions. L'art. 31 T nous dit "qu'on pourra agir en dommages-intérêts contre les divers groupements qui sont parties à la convention collective, ou les membres de ces groupements, ou contre toutes les personnes qui sont liées par la convention collective et qui en violent les dispositions." Par conséquent, ceci est très simple, toutes les personnes qui doivent respecter la convention collective (nous les connaissons maintenant) sont celles contre lesquelles on pourra agir pour la faire respecter. Mais je suis forcé de m'arrêter sur un point spécial que j'ai d'ailleurs omis à dessein dans ma lecture de l'article. Il ne se borne pas, en effet, à dire qu'on pourra intenter une action contre tous ceux qui doivent respecter la convention; il ajoute qu'on pourra intenter l'action contre les membres du même syndicat auquel on appartient. Voici l'hypothèse pratique :

Contre toutes les personnes qui doivent respecter la convention collective.

Contre les membres d'un même syndicat auquel on appartient.

Un membre d'un syndicat, patron ou ouvrier, n'a pas respecté la convention collective. Par exemple, un patron a engagé du personnel en violation des dispositions de la convention collective, ou un travailleur a accepté un salaire moins élevé ou un délai-congé moins complet que ceux fixés par la convention. Que les autres syndicats, que les autres signataires de la convention collective puissent agir contre lui, ce n'est pas douteux. C'est l'application des règles normales entre toutes les personnes qui ont signé une convention et qui sont liées les unes vis-à-vis des autres, chacune de celles qui ont un droit peut le faire valoir contre les autres. Mais à l'intérieur

Source : BIU Cujas

d'un seul et même syndicat? Est-ce que le syndicat auquel appartient celui qui vient de violer la convention peut intenter contre lui l'action en exécution de la convention collective? L'art. 31 T le dit formellement "... ou à leurs propres membres", c'est-à-dire les membres du groupement même qui agit. Ceci est voulu, car le rapporteur à la Chambre, M. Groussier, l'a dit aussi nettement que possible.

Réserves à faire sur la construction juridique.

Or, il semble qu'il y ait là une erreur de construction juridique, je ne dis pas de "résultat", mais de"construction juridique". En effet, l'action qu'un syndicat doit pouvoir intenter contre celui de ses membres qui n'a pas respecté la convention collective n'est pas du tout celle qui naît de la convention collective. La convention collective est une convention. Or, le syndicat n'est pas cocontractant avec ses propres membres pour la convention collective. C'est lui qui s'est engagé vis-à-vis d'un autre syndicat. Il n'en est autrement, vous le savez, que si ses propres membres ont signé individuellement la convention collective ou s'ils ont donné mandat spécial de la signer, ce qui revient au même car nous retombons alors dans la règle du mandat.

Bref, en dehors de ces cas spéciaux et rares, l'idée d'un syndicat agissant contre un de ses propres membres, à raison de la convention collective, ne se conçoit pas. Ce serait agir contre lui-même. Ses membres ne sont pas coparties avec lui d'une seule et même convention, la convention a été faite par le syndicat, et son bénéfice s'étend aux membres du syndicat. Ce serait exactement comme si, dans une société, la société ayant passé un contrat avec un tiers, intentait une action contre l'un de ses membres en exécution de ce contrat. Ce n'est pas possible. Mais il y a une autre action, c'est pour cela que je vous ai dit tout à l'heure que cela ne changeait pas le résultat, sinon la construction juridique; il n'est pas douteux, en effet, que le syndicat peut avoir contre ses membres l'action en exécution de la convention collective qui n'existe pas entre eux. Il y a un pacte syndical qui a créé des droits et des devoirs respectifs, et qui est une convention initiale. Eh bien, celui des deux qui viole ce pacte syndical s'expose à des dommages-intérêts; or, c'est violer le pacte syndical que de ne pas respecter les engagements pris par le syndicat. De même dans une société, si la société ne peut pas agir contre un associé en exécution d'une convention qu'elle a passée avec des tiers, si l'associé, par son intervention, en gêne l'exécution, la société aura une autre action contre lui, celle qui naît de la société, c'est-à-

Pacte syndical.

Source : BIU Cujas

dire du pacte social.

Ainsi, vous le voyez, il y a là une erreur de construction juridique certainement de la part du législateur; le résultat est le même en ce sens qu'il y aura une action, mais il est mauvais de croire qu'elle est basée sur la convention collective, parce qu'il y aura intérêt parfois à savoir si l'action est intentée au nom de la convention collective, ou au nom du pacte syndical.

2°) Qui peut agir?

2°) Maintenant, qui peut agir? Tout d'abord je vous indique une première catégorie de personnes qui ne peuvent évidemment pas agir. Ce sont tous les groupements qui n'ont pas la personnalité morale. Bien que le texte parle des groupements, il faut toujours faire la distinction des groupements avec personnalité morale, et des autres qui n'ont pas le droit d'agir parce qu'ils n'existent pas. L'art. 31 T vise, en effet, les groupements "capables d'ester en justice." Donc, première catégorie de personnes ne pouvant agir : les groupements, soit de travailleurs (comités de grève), soit de patrons, comités s'étant constitués,mais qui ne sont pas dotés de la personnalité morale.

Les groupements n'ayant pas la personnalité morale ne peuvent pas agir.

a) Les syndicats.

D'autre part, peuvent agir:les syndicats, les signataires individuels de la convention collective (art. 31 U). Par signataire individuel, j'entends tout individu isolé qui a signé lui-même la convention collective, soit un patron ou un travailleur. C'est ce qu'exprime l'art. 31 U : "Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts à tous ceux qui violent les engagements contractés par eux." Donc, ceci est très simple, tous ceux qui sont signataires de la convention collective individuellement, ou jouant comme mandataires individuels, peuvent intenter eux-mêmes l'action en dommages-intérêts.

b) Les signataires individuels de la convention collective.

c) Les membres des syndicats liés par la convention collective.

Troisième catégorie de personnes : les membres des syndicats liés par la convention collective. Au fond, la loi a bien fait de le dire dans l'art. 31 U, car on aurait pu en douter. Les membres des syndicats n'ont pas un droit propre, ils sont tenus passivement - nous l'avons vu - de la convention collective, en tant que membres du syndicat, à tel point que s'ils démissionnent du syndicat, ce qu'on leur permet, ils cessent d'être liés par la convention collective. Donc, si passivement, ils ne sont liés par la convention collective que parce qu'ils sont membres du syndicat, activement aussi ils n'ont de droits à se prévaloir de la convention collective que parce qu'ils sont membres du syndicat. Il semble donc qu'on n'aurait pas le droit de leur permettre de faire valoir

Source : BIU Cujas

des droits propres, c'est le syndicat qui, seul, devrait les faire valoir. Néanmoins, l'art. 31 U permet à chaque membre qui n'est lié qu'en tant que membre du syndicat, d'agir lui-même en justice pour faire réparer le préjudice causé. Le résultat n'est peut-être pas mauvais. Généralement, c'est la société qui intente les actions contre les tiers, et non les associés isolément. Il serait curieux que tous les actionnaires voulussent intenter une action contre un débiteur d'une société. Ici, on est parti de cette idée que la convention collective doit profiter aux individus. Vous savez qu'on n'a pas osé rompre complètement avec les idées individualistes, et que tantôt on est passé de l'idée individualiste à l'idée collective.

Droit d'ester en justice des syndicats pour faire respecter la convention collective.

Je passe maintenant à la quatrième catégorie qui va retenir mon attention plus longuement. Les syndicats qui sont liés par la convention collective peuvent évidemment agir en justice pour la faire respecter, c'est tout à fait normal, tout à fait logique. l'art. 31 T le dit expressément; il aurait presque fallu un texte pour retirer ce droit si on ne l'avait pas dit. Mais, à cet égard, il est bon de rappeler rapidement ce qui se passait avant la loi de 1919.

Jurisprudence antérieure à la loi de 1919.

Avant 1919, la jurisprudence était extrêmement hésitante sur le point de savoir si les syndicats professionnels avaient le droit d'intenter une action en justice pour demander le respect de la convention collective, même signée par eux. La doctrine était aussi partagée. Je vous citerai parmi les opinions d'auteurs celle de l'un d'eux qui leur était favorable : M.Planiol, dans une note parue au Dalloz 1893 et un autre auteur, celui-ci défavorable, M.Capitant, dans une note postérieure, D. 1909.2.33, où il fait une étude rétrospective de la question qui est très intéressante. C'est une note tout à fait fondamentale qui reprend le problème dans son ensemble. Voilà, à titre d'exemples, deux opinions d'auteurs qui prouvent que la doctrine était partagée. La jurisprudence n'était pas mieux fixée, mais malheureusement les arrêts les plus importants étaient du côté de la négative. La Cour de cassation, Chambre civile, avait déjà décidé le 1er février 1893 (D.93.I.241) que le syndicat n'avait pas le droit d'agir. Il s'agissait du syndicat des ouvrières tisseuses de Chauffailles, à propos d'une question des salaires; le patron n'ayant pas respecté la convention collective, le syndicat avait cru plus simple d'agir lui-même que de faire agir chacune des ouvrières. La Cour de cassation s'y est opposée en disant qu'il n'y avait que des intérêts individuels. Ici, cela se complique évidemment d'une question que nous avons déjà rencontrée pour les syndicats : celle

Opinions de MM.Planiol et Capitant.

Par un arrêt du 1er février 1893 la Cour de cassation décidait que le syndicat n'avait pas le droit d'agir.

Source : BIU Cujas

de savoir s'ils pouvaient agir dans l'intérêt collectif. Dans le cas actuel, la Cour de cassation a dit que "le syndicat n'est intervenu que pour accepter en leur nom les offres qui leur étaient faites, qu'il n'avait pas été de son chef partie au contrat, et n'avait par conséquent aucun droit pour en revendiquer les effets."

Motif invoqué par la Chambre civile.

Il est à retenir de ce motif de la Chambre civile que le syndicat a contracté au nom de ses membres et qu'il n'a pas été partie au contrat. On ne peut pas mieux formuler la notion de mandat ! Il n'est intervenu que comme mandataire; or, puisqu'il n'a été que mandataire, comment aurait-il le droit d'agir en justice? C'est le mandant seul qui est titulaire du droit, et il faut qu'il donne un nouveau mandat à quelqu'un s'il veut qu'il agisse en son nom. Mais le mandataire n'a aucun droit d'agir en son nom propre, à moins que son mandat n'ait été assez large pour comprendre la notion de mandat et aussi celle de faire respecter le contrat. Mais la Cour de cassation a dit ici formellement : le syndicat n'a pas le droit d'agir...etc.

Pour vous montrer - et je vous ai dit tout à l'heure que cela remontait à 1893 seulement! - à quel point l'état d'esprit n'était pas encore favorable à cette vie collective qui, depuis, s'est tant développée et se développe encore aujourd'hui, la note qui figure au recueil Dalloz débute ainsi, et les trois premières lignes sont tout à fait suggestives : "L'exemple fourni par l'action du syndicat des ouvrières de Chauffailles est symptomatique des tendances des syndicats professionnels à exercer une domination omnipotente." Et toute la note qui, d'ailleurs, est anonyme, continue sur ce thème. C'est vous dire à quel point on était très défavorable dans bien des milieux encore à l'action collective des syndicats.

Décisions en sens contraire de Tribunal de Commerce de la Seine.

Pourtant, il y avait quelques décisions en sens contraire. Ainsi le 4 février 1912 (voilà la décision annotée par Planiol), le Tribunal de Commerce de la Seine, à propos d'une question intéressant la Compagnie des Omnibus de Paris et son personnel, avait décidé que le syndicat pouvait agir, mais qu'il ne pouvait pas obtenir des dommages-intérêts. Ceci est curieux, car, s'il peut agir, c'est donc qu'un préjudice a été subi, et, s'il a été subi, il faut bien qu'il puisse obtenir réparation.

Arrêt du 10 mars 1908 de la Cour de Lyon.

Ultérieurement, le 10 mars 1908, la Cour de Lyon (Dalloz 1909 2.33 avec note de M. Capitant) avait admis le droit pour le syndicat d'agir pour faire respecter la convention collective. Là encore c'était un procès relatif à une affaire de transports municipaux.

Source : BIU Cujas

La loi de 1919 a tranché la question.

La question est heureusement tranchée aujourd'hui par la loi de 1919, mais à cet égard il convient de distinguer trois procédés grâce auxquels les syndicats peuvent agir en justice :

Procédés par lesquels les syndicats pourront agir en justice.

1°) En intentant ce que je qualifierai l'action syndicale proprement dite.

2°) Par voie d'intervention.

3°) En intentant l'action individuelle de chacun de leurs membres.

Je reprends successivement ces trois actions.

1°) Action syndicale proprement dite.

1°) L'action syndicale proprement dite. C'est précisément l'action dont il était question dans les instances que nous avons déjà rencontrées. Est-ce que le syndicat, copartie de la convention collective, tire de cette situation un droit d'action? Eh bien, ce qui avait été jadis contesté et même refusé en 1913 par la Cour de cassation, est formellement admis désormais par la loi nouvelle dans l'art. 31 T : "Les groupements capables d'ester en justice - ce qui exclut tous les autres qui ne sont pas des syndicats liés par une convention collective - peuvent intenter une action en dommages-intérêts en leur nom propre." Vous voyez reparaître les mots de l'arrêt de 1893, mais, cette fois-ci, favorables aux syndicats. Ils sont signataires de la convention, et de ce fait c'est leurs droits propres qu'ils exercent.

Règle posée par l'art.31 T

Depuis, la jurisprudence a fait plusieurs applications de cette règle. Entre autres, un jugement du tribunal de Saint-Nazaire du 21 juillet 1922 à propos de la violation d'une convention collective par les Chantiers de la Loire, où le syndicat a obtenu un franc de dommages-intérêts, surtout pour reconnaître que la convention collective avait été violée, car en réalité le préjudice causé n'avait pas été considérable. D'autre part, il y avait le maximum de circonstances atténuantes pour les Chantiers de la Loire. C'était pour mettre un terme à une période de chômage qu'ils avaient consenti à faire travailler les ouvriers à un tarif réduit. Le syndicat n'avait pas voulu accepter cette réduction. Il a obtenu gain de cause en principe, mais il n'a obtenu qu'un franc de dommages-intérêts seulement.

Applications jurisprudentielles.

Dans une autre espèce, à propos d'un syndicat d'ouvriers plâtriers qui s'étaient mis en grève, le tribunal de Mulhouse le 28 juin 1923 a condamné à des dommages-intérêts élevés un syndicat de plâtriers qui avait donné l'ordre de grève.

Au sujet de l'action que le syndicat peut exercer en son propre nom, une question très intéressante se présente. Il ne faut pas que dans l'exercice de cette action, comme d'ailleurs dans l'exercice de

Source : BIU Cujas

tout droit en général, le syndicat obéisse à une idée de nuire à autrui, qui serait constitutive d'un abus de droit. Aussi, les tribunaux ont-ils déjà eu à connaître de deux procès dans lesquels, sans contester au syndicat le droit d'agir, on essayait de neutraliser son action en disant : c'est entendu, vous avez le droit d'agir, mais, dans l'espèce concrète, vous en avez abusé. Et alors, on retombait dans la théorie de l'abus du droit pour faire condamner le syndicat.

Peut-il y avoir un abus du droit d'agir?

Peut-on dire, du seul fait qu'un syndicat agisse, qu'il abuse de son droit? Non, il n'y a pas abus du droit, du fait qu'il demande qu'on respecte la convention collective. Voici une espèce qui s'est présentée devant la Cour de cassation, arrêt de la Chambre civile du 24 octobre 1916 (S. 1920.I.17) antérieur à la loi sur la convention collective de travail de 1919, mais qui conserve toute sa valeur. Dans cette espèce, la convention collective signée par les représentants patronaux leur interdisait d'engager des non-syndiqués. Or, c'est une question qui s'est déjà présentée bien des fois, il y a une affaire classique : l'affaire Jost. Un syndicat dans l'Isère avait essayé de forcer un patron à renvoyer un ouvrier imprimeur non syndiqué, et le syndicat fut condamné par application de l'art. 1382. Ce n'est pas contradictoire avec l'arrêt de 1916, car dans le cas de l'affaire Jost, il n'y avait pas de convention collective entre le syndicat et le patron. Mais, quand il y a une convention collective qui comporte de la part du patron l'engagement de ne pas employer de non-syndiqués, il n'est pas illicite que le syndicat veuille la faire respecter. Il ne viole pas la bonne foi dans l'exécution des conventions. La Cour de cassation a dit : non, du moment que la convention collective est formelle, et où ce n'est pas dans l'intention de nuire à autrui que l'on a mis cette clause, le patron qui ne la respecte pas commet une faute dans l'exécution du contrat et le syndicat ne commet pas un abus du droit. Il se peut très bien que la clause de la convention collective s'explique par des considérations très sérieuses : notamment le syndicat a consenti à un patron des avantages, il a renoncé à certaines prétentions, mais il lui a dit : dans ces conditions, engagez-vous à ne prendre chez vous que des membres de notre syndicat ou des syndicats qui adhéreront à la convention collective de travail. C'est tout à fait normal. Dans le commerce et l'industrie on fait couramment des conventions d'exclusivité pour la vente ou la représentation d'un produit. Cela n'a rien d'anormal. Eh bien, la Cour de cassation a décidé qu'il n'y avait aucun abus de la part du syndicat à obliger le

Arrêt de la Chambre civile du 24 octobre 1916.

Affaire Jost.

Source : BIU Cujas

patron à respecter la convention, et que la situation n'est pas du tout la même vis-à-vis de la victime que s'il n'y avait pas eu, comme dans l'espèce Jost, une convention collective entre patron et syndicat.

2°)L'intervention.

2°) Le second procédé par lequel le syndicat peut chercher à faire respecter la convention collective, c'est l'intervention qui est prévue par l'art. 31 v, al.I in fine. L'intervention qu'on rencontre ici n'est pas une singularité. Au fond c'est l'intervention du droit commun, vous la rencontrerez en procédure. C'est le droit pour un individu qui n'est pas partie à un procès, de venir faire entendre sa voix, de se joindre aux parties pour donner ses raisons dans un sens ou dans un autre. Ceci offre un

Intérêt.

grand intérêt. En effet, quoi qu'on ne soit pas partie à un procès, on peut avoir un très gros intérêt à la solution qui sera donnée, parce que celle-ci pourra avoir des répercussions très graves sur d'autres procès qui viendront ultérieurement. Ainsi, voici un procès qui a commencé entre certaines personnes liées par la convention collective; un syndicat qui n'est pas encore partie agissante peut avoir intérêt à intervenir. Pourquoi ? Parce qu'il pense peut-être qu'il défendra mieux la convention collective que celui qui fait le procès, mais il a grand intérêt surtout parce que, si le procès est perdu, c'est toute la convention qui aura été interprétée d'une certaine façon; ce qui aura été jugé par le tribunal le sera aussi pratiquement à l'égard des autres syndicats, si la même question se représente. Donc, les

Raisons qui déterminent le syndicat à intervenir.

syndicats non parties au procès ont intérêt à se joindre aux combattants judiciaires pour les appuyer de leur poids moral, afin d'obtenir une décision favorable. L'art. 31 v, al.2 le dit : "Lorsqu'une action née de la convention collective est intentée par d'autres, tous ceux qui pourraient l'intenter eux-mêmes peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres."

Nécessité d'un intérêt.

Il faut, bien entendu, que leur intervention suppose un intérêt de leur part, mais généralement il y aura là un très grand intérêt. Supposez que le procès roule sur l'indice du coût de la vie dans une région. Il y a intérêt à prouver que c'est un indice plutôt qu'un autre et à ne pas laisser perdre le procès sur ce point, que ce soit du côté patronal ou du côté travailleur.

3°) Nous venons de voir que tout syndicat, lié par la convention collective, peut, ou bien agir lui-même en son nom, ou bien, si d'autres ont pris les devants, intervenir au cours du procès. Nous

Source : BIU Cujas

arrivons maintenant à la troisième forme d'action des syndicats, qui est tout à fait une nouveauté, une curiosité peut-on presque dire, de la convention collective du travail, et aussi de la procédure : chaque membre individuel d'un syndicat a le droit d'agir pour faire respecter la convention collective. Nous l'avons dit; c'est l'art. 31 ū, qui le dit. Mais le fera-t-il? Aussi, pour des raisons particulières, l'art. 31 v N°1 a-t-il décidé que les syndicats auraient le droit d'intenter, en outre des actions que nous avons déjà rencontrées, l'action individuelle de chacun de ses membres. Cette action individuelle ne doit pas se confondre avec l'action du syndicat. Par exemple, un syndicat apprend qu'un certain ouvrier X a été lésé, que la convention collective n'est pas respectée par son patron. Cet ouvrier avait droit à un congé qu'on ne lui a pas donné, ou à un salaire qu'on ne lui paye pas. L'ouvrier a le droit d'agir en justice pour faire respecter la convention collective. Le syndicat a, en outre, le droit d'intenter l'action en justice, non plus en son nom, mais au nom de l'ouvrier. C'est l'action individuelle de l'ouvrier qu'il va intenter. Nous sommes ici en présence d'une des rares dérogations - car il n'y en a pas beaucoup qui existent en France - à la règle fondamentale en procédure : "Nul en France ne plaide par procureur", ce qui veut dire qu'on doit plaider soi-même. Evidemment c'est une façon de parler, cela signifie que, juridiquement, le procès doit être fait en votre nom et que dans tous les actes de la procédure on doit apparaître en nom. A cette règle : "Nul en France ne plaide par procureur", grande raison pour laquelle la personnalité morale est indispensable pour une société, car sans elle le procès devrait être fait par tous les membres de la société, ce qui est pratiquement impossible, à cette règle il y a quelques exceptions. On a dû vous les donner en procédure, de même qu'on a dû vous indiquer celle dont je dois vous parler ici. Je vous rappelle ces autres exceptions sans m'y arrêter : les mandataires légaux n'ont pas besoin, lorsqu'ils agissent en justice, de dévoiler leur nom; il suffit qu'ils agissent ès-qualités. Ainsi, le tuteur qui fait un procès à un mandat légal n'a pas besoin de faire le procès au nom du mineur, il n'a pas besoin non plus de faire paraître le nom du mineur sur toutes les pièces de la procédure.

3°) Chaque membre du syndicat ou des syndicats a le droit d'agir pour faire respecter la convention collective et le syndicat peut intenter l'action individuelle de chacun de ses membres.

Dérogation à la règle de procédure : "Nul ne plaide en France par procureur".

Une seconde exception, c'est le cas du mari qui intente certaines actions en justice, lorsqu'il est administrateur des biens de sa femme, et qui intente

Source : BIU Cujas

ces actions au nom de sa femme.

Enfin, il y a le cas de tous les mandataires-liquidateurs de justice qui ont le droit d'agir sans que, dans toutes les pièces de la procédure, on leur demande de faire paraître le nom de ceux dont ils sont les administrateurs séquestres des biens.

De même, enfin, le syndicat qui intente une action au nom d'un de ses membres, qui a été lésé par la violation de la convention collective, n'a pas à le dévoiler. Vous voyez donc là qu'il y a une dérogation au droit commun. Au cas de mandataires conventionnels intentant une action, le nom du mandant doit figurer dans toutes les pièces de la procédure. Ce n'est qu'au cas de mandat légal que le mandataire peut, par dérogation à la règle "Nul ne plaide par procureur", plaider en son nom. Pourquoi a-t-on fait cela? Il y avait des raisons pratiques majeures que voici : les ouvriers, a-t-on fait remarquer, négligeront de faire respecter la convention collective. Il y a , pour une part, la négligence et l'insouciance des travailleurs eux-mêmes; ce qui nous le montre, c'est que les premières lois qui vinrent à leur secours ne furent pas respectées par eux-mêmes, et que le contrôle qui existe depuis 1874 a eu autant de mal contre les employeurs que contre les travailleurs eux-mêmes. Aussi, on a dit : ils ne feront pas respecter la convention collective, et, s'ils ne la font pas respecter, c'est lui retirer sa force dès l'origine.

Raisons qui ont déterminé le législateur.

1°) Négligence des ouvriers?

Deuxième raison qui a autant de poids que la première : même si les travailleurs voulaient faire respecter la convention collective, ils n'en ont pas toujours la force morale, sans compter d'autres pouvoirs qui sont nécessaires. Demander à un employé ou à un ouvrier de faire un procès à un employeur, c'est compliqué, et ils ne sauront pas comment s'y prendre.

2°) Absence de force morale des travailleurs.

Enfin, en troisième lieu, une raison aussi forte que les précédente : la crainte des représailles patronales. Supposez un ouvrier isolé qui fait un procès à son patron, même s'il le gagne il pourra craindre que le patron, à l'occasion, n'exécute sur lui des représailles qui, évidemment, risqueraient d'être efficaces.

3°) Crainte des représailles patronales.

Aussi est-il très pratique que ce soit le syndicat qui agisse, lui qui n'a aucune des raisons que nous venons de voir. En effet, le syndicat est là pour agir, c'est sa raison d'être de défendre les travailleurs, il ne doit pas être négligent et il ne le sera pratiquement pas. En second lieu, il ne manque pas de forces à tous égards, force économique et parfois force politique, et il a toute son organisation, son contentieux, ses conseils, il peut facilement

Le syndicat est là pour agir.

Source : BIU Cujas

'est une for- déclencher une instance judiciaire. Enfin, en ce qui
e économique concerne précisément les représailles, il ne les
t parfois craint pas, lui, en quoi que ce soit. Ce qui est jus-
olitique. tement très important, c'est qu'un procès soit fait
au patron par le syndicat et que le patron ne sache
pas quel est le cas visé, parce qu'on n'aura pas à
lui révéler le nom des ouvriers vis-à-vis desquels la
convention a été violée. Le syndicat dit ceci : Je
sais que la convention a été violée, et je le prouve.
Rien n'empêche d'ailleurs qu'il y ait à la fois l'ac-
tion du syndicat comme tel et l'action du syndicat au
nom du travailleur, qui peut parfois avoir intérêt à
faire les deux actions.

Au fond, nous voyons ici une de ces continuelles
oscillations, que je vous ai souvent signalées. Nous
sommes, avec cette particularité, sur le terrain ré-
glementaire en réalité. Il y a un vengeur de la con-
andat légal vention collective, c'est le syndicat. Or, ceci n'est
onné par la plus du tout une idée contractuelle, c'est une idée
oi de 1919 déjà réglementaire, une idée administrative. Néan-
ux syndicats. moins on n'ose pas l'avouer et tout en consacrant cet-
te solution, la loi n'a pas cru devoir rompre complè-
tement avec le passé. Voici comment elle l'a construi-
te : C'est un mandat - idée chère comme vous le savez
aux auteurs de la loi de 1919 - mais c'est un mandat
légal. Il n'aura pas besoin par conséquent d'être don-
né formellement. Il est vrai que ce mandat a soulevé
des réserves du rapporteur qui lui était tout à fait
hostile. M. Groussier dit qu'il n'est pas partisan de
ce système de l'action exercée par le syndicat : "Le
syndicat a son action à lui, il n'y a pas besoin de
lui en donner une au nom des membres du syndicat..."
Mais M. Groussier fut battu au sein de la commission,
et c'est l'autre système proposé par M. l'Abbé Lemire
qui prévalut et fut finalement consacré. Je viens de
vous dire qu'il y a l'idée de mandat à la base. On en
tire certaines conséquences. Puisque c'est un mandat,
ant d'agir, il ne faut pas que l'action puisse être intentée s'il
syndicat est certain qu'elle est contraire à l'idée de mandat.
oit informer Dès lors le syndicat doit, avant d'agir, faire connaî-
individu iso- tre à l'individu intéressé qu'il va agir. Pour qu'il
qu'il va le sache, pratiquement, si c'est un cas individuel,
tenter il le convoquera et le lui notifiera. Quelquefois, il
e action. y aura un plus grand nombre d'ouvriers qui auront à
se plaindre. Dans ce cas on fera une réunion et on
portera à leur connaissance qu'on va agir.

ouvrier peut Donc, premier point : Porter à leur connaissance
ire opposi- qu'on va agir. Mais - et voici précisément l'idée de
on. mandat - l'ouvrier peut faire opposition à ce que le
syndicat intente cette action. Donc, ici nous quit-
tons l'idée réglementaire pour retomber dans l'idée

Source : BIU Cujas

du mandat pur et simple du droit privé. Pas de mandat sans la volonté du mandant. On ne pouvait l'expliquer que par l'idée réglementaire, mais à la base on met opposition. Heureusement, il faut voir comment les choses se passeront en fait. Je crois qu'il en coûterait cher à un membre du syndicat de dire qu'il ne veut pas que le syndicat agisse... Mais enfin la loi a tenu à respecter ses droits (c'est l'art. 31 v). La jurisprudence a d'ailleurs interprété l'art. 31 v en allant plus loin, selon certains auteurs, qu'elle n'aurait dû le faire. En effet, je vous ai dit que la loi avait dérogé à la règle "Nul ne plaide par procureur". A la prendre au pied de la lettre, on pourrait peut-être soutenir que la loi n'avait pas dérogé à la règle ci-dessus mentionnée. En effet, qu'dit-elle? "Les groupements capables d'ester en justice peuvent... etc." Voici la formule qu'il faut prendre : "... sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé". Cela pouvait donc s'interpréter de la manière suivante : Le syndicat a l'avantage de pouvoir agir sans qu'on lui ait donné un mandat. Il est présumé mandataire, ce n'est qu'un mandat conventionnel présumé, mais, si l'ouvrier fait opposition, il fait alors tomber la présomption. En fait, comme neuf fois sur dix l'ouvrier aura voulu donner mandat, il est plus simple de donner comme règle juridique ce qui sera aussi la règle dans les faits.

Le syndicat est présumé mandataire.

Mais, ce mandat est-il un mandat légal ou un mandat conventionnel (exprès ou tacite)?

On pouvait considérer que la loi ne faisait rien de plus que de dispenser le syndicat de présenter un mandat lorsqu'il intenterait l'action. Il était présumé mandataire conventionnel, ce qui facilitait les choses en bien des cas. En effet, il est plus facile de laisser un syndicat agir que de lui donner un papier signé de sa main vis-à-vis de son employeur.

Mais la Cour de cassation a été plus loin en disant : Dès l'instant où le syndicat a le droit d'agir sans justifier d'un mandat, il a même un mandat légal, et non pas seulement conventionnel. Or, les mandats légaux, d'après la jurisprudence consacrée, entraînent la dispense de faire paraître le nom du plaideur sur les pièces du procès. Donc, comme il y a mandat légal, la jurisprudence, en général, lui fait produire l'effet que je dirai secondaire, qui est de déroger à la règle "Nul ne plaide par procureur". C'est ce qu'elle fait pour le tuteur, pour le mari quand il est qualifié pour exercer les actions de sa femme, c'est ce qu'elle a décidé pour les syndicats dans un arrêt de la Chambre civile du 1er mai 1922 (S. 1923.I.372). Il s'agissait, dans cette

Décision de la Cour de cassation.

Source : BIU Cujas

affaire, d'une action intentée par les Mines de Carmaux au nom de très nombreux ouvriers, vis-à-vis desquels le salaire n'était pas celui de la convention collective, et le syndicat demandait quarante mille francs de dommages-intérêts pour violation de la convention collective. Il se refusait à donner les noms des intéressés et ils n'avaient pas figuré sur les pièces de la procédure. D'où pourvoi en cassation du syndicat patronal des Mines de Carmaux qui disait : Vous n'avez pas le droit de déroger à la règle "Nul ne plaide par procureur". La Cour de cassation a décidé en n' exigeant aucun mandat formel, la loi a par là même exclu l'obligation d'indiquer expressément et d'énumérer dans l'assignation les noms des ouvriers dans l'intérêt desquels la demande est faite.

L'identité de l'ouvrier n'est pas dévoilée au procès.

Donc, vous voyez que c'est bien le grand anonymat de ceux au nom desquels le procès est fait. On a le droit de ne pas dévoiler leur identité. C'est l'idée sociale très importante et très intéressante, il faut le reconnaître, qui est à la base de la réforme de la loi de 1919. Si la jurisprudence n'avait pas ici été logique avec elle-même, et n'avait donné la solution qu'elle donne en général quand il y a un mandat légal, elle aurait retiré à l'action du syndicat toute l'utilité qu'elle pouvait avoir, puisque le travailleur isolé dispose pour se défendre de l'action que le syndicat, sous l'anonymat, pourra intenter en son nom sans le dévoiler.

Le travailleur peut y intervenir.

Enfin, - et ceci alors me paraît tout à fait une ereur - si le procès en exécution de la convention collective a déjà été intenté par d'autres, l'ouvrier peut - comme nous l'avons vu tout à l'heure pour le syndicat - intervenir dans le procès. C'est ce que dit l'art. 31 v in fine, mais j'avoue que je ne comprends plus du tout. Comment peut-il intervenir dans son propre procès? On comprend l'intervention dans un procès fait entre d'autres personnes, mais pas dans le sien propre. Je crois que le législateur, après avoir sacrifié à l'idée du mandat, l'a tout à fait oubliée dans l'alinéa suivant, car si le syndicat agit en intentant l'action individuelle, sauf qu'il ne donne pas le nom de l'intéressé, comment l'ouvrier pourrait-il intervenir à son propre procès? Il n'y intervient pas, il le fait. On intervient dans un procès fait entre deux autres personnes. Or, le procès que fait le syndicat, c'est son procès. Je crois que manifestement il y a là une erreur matérielle, sans grand intérêt pratique d'ailleurs, car il est peu probable que l'intervention isolée se manifeste jamais.

Critique.

Nous venons de voir contre qui on peut agir et

Source : BIU Cujas

qui peut agir. Vous retiendrez cette particularité qui est à cheval sur la législation industrielle et la procédure : la dérogation à la règle "Nul ne plaide par procureur".

Que peut-on obtenir?

Maintenant, que peut-on obtenir?

Il y a une première chose qu'on peut obtenir, je la rappelle rapidement - car je l'ai déjà indiquée précédemment et elle constitue le point capital de la loi - la convention collective se substitue automatiquement aux règles de la convention individuelle qui dérogent à ses dispositions. Je l'ai dit hier par anticipation, je le répète ici pour le situer à sa place. Lorsqu'on a préparé cette loi qui est issue de la Société d'Etudes Législatives, en 1908, l'un de ceux qui s'occupèrent le plus de la question, fut le très regretté Raymond Saleilles. Au cours de la discussion de ce projet il avait été d'avis - au fond cette idée se réalisera probablement un jour, mais elle n'était pas mûre à cette époque - de sanctionner la convention collective par une peine pénale. Cela a dû déjà vous frapper que la législation industrielle est très souvent sanctionnée par des peines. On n'a rien trouvé de mieux que des peines pour faire respecter la législation industrielle, parce que c'est ce qui est le plus gênant, beaucoup plus que de payer dans l'anonymat une indemnité à laquelle vous condamne un tribunal civil. Une condamnation par le tribunal correctionnel, c'est plus déplaisant qu'un procès civil qui est quelque chose de tout à fait normal. Aussi Saleilles proposait de sanctionner la convention collective par une amende, et peut-être même faudra-t-il y venir lorsqu'on se sera rapproché de l'idée que la convention collective c'est le règlement légal de la profession, et qu'on se sera détaché de l'idée conventionnelle. Mais la loi de 1919 n'a pas cru devoir le faire, et nous n'en sommes pas encore là. Dès lors, que peut-on obtenir? Les remèdes suivants qui découlent tout simplement du droit commun : La convention collective de travail est une convention synallagmatique, et, de ce fait, elle doit être respectée dans les mêmes conditions que toute convention synallagmatique.

Discussion au sujet des amendes.

La convention collective de travail doit être respectée dans les mêmes conditions que toute convention synallagmatique.

D'autre part, on peut se demander si le régime des astreintes ne peut pas jouer pour la convention collective, si la clause pénale qu'on trouve dans les conventions en général ne trouverait pas ici aussi son application, enfin, à défaut de clause pénale, les dommages-intérêts ordinaires.

Nous sommes ici en présence actuellement d'un contrat. Vous vous souvenez même que je vous ai dit que la convention collective, à tort ainsi appelée,

Source : BIU Cujas

serait mieux dénommée contrat collectif de travail. On constate que, dans la pratique, les syndicats donnent le nom de "contrat collectif" à cet accord. Ce contrat doit être respecté. Que peut-on demander par conséquent à ceux qui ne le respectent pas? La première chose, c'est de tâcher de le respecter, et c'est ensuite seulement, s'ils ne l'ont pas respecté, et s'il est trop tard pour qu'ils le fassent, qu'on pourra alors agir contre eux, pour obtenir la réparation du préjudice causé par l'inexécution. En effet, le premier but à atteindre, c'est l'application de la convention. C'est, d'ailleurs, le droit commun des contrats.

Premier but à atteindre : application de convention.

On ne passe à la phase de la réparation du préjudice que lorsqu'il est bien certain qu'on ne pourra plus exécuter la convention. Donc, le premier but c'est l'exécution de la convention. Mais n'y a-t-il pas des procédés permettant encore des tentatives, tout au moins en vue d'obtenir cette exécution, de sorte qu'on ne passe à la phase "réparation" qu'un peu plus tard?

Nous allons donc voir successivement les moyens qui peuvent permettre d'obtenir, si possible, l'exécution, et ensuite, à défaut de celle-ci, la réparation du préjudice causé. Les moyens qui peuvent permettre d'obtenir encore l'exécution sont au nombre de deux :

Moyens qui peuvent permettre d'obtenir l'exécution.

1°) En l'absence de tout texte sur ce point, nous avons les principes généraux pour nous guider, le Code du travail ne s'en étant pas occupé. Il y a d'abord l'"Exceptio non adimpleti contractus". C'est, au fond, le droit de rétention dans les contrats synallagmatiques. Ce droit de rétention ou cette Exceptio signifie que si l'un des contractants n'a pas exécuté sa prestation, l'autre peut se refuser à exécuter la sienne. Il y a là, par conséquent, une sorte de mesure de pression sur le cocontractant qui désire peut-être que l'autre partie exécute.

Je ne puis entrer dans les détails de cette exception dont l'étude fait partie du programme de droit civil et que vous connaissez. Nous pouvons très bien l'appliquer ici. Dès lors, à une grève qui est une violation de la convention collective de travail, les patrons pourraient parfaitement répondre par un lock-out. Ce serait l'exception "non adimpleti contractus"; ils feraient symétriquement la même chose que leurs cocontractants. Ou encore si, par exemple, les employeurs n'ont pas respecté la convention collective en ce qui concerne soit la durée du travail, soit le paiement des salaires, le syndicat ouvrier pourrait prescrire à ses membres de ne pas exécuter la convention sur un autre point, sur la question de l'exécution du travail par exemple. La

Premier procédé :

Exception "non adimpleti contractus".

Source : BIU Cujas

convention collective de travail étant une convention synallagmatique, doit s'exécuter comme tout contrat synallagmatique : trait pour trait. Dès lors l'exécution d'un point peut avoir pour conséquence l'inexécution par l'autre partie de telle ou telle clause de la convention, puisqu'elles sont toutes interdépendantes.

Voilà le premier procédé qui aura peut-être pour résultat d'amener celui qui a violé la convention, à l'exécuter. Le lock-out patronal sera le moyen maximum et pourra, peut-être, faire cesser immédiatement la grève déclenchée par les syndicats. Inversement, si ce sont les patrons qui ont commencé par un lock-out, la grève des travailleurs pourra contribuer à l'arrêter.

Second procédé: l'astreinte.

Comme second procédé pour obtenir encore l'exécution de la convention avant d'en arriver aux mesures définitives, il y a l'astreinte. Elle doit jouer, ici comme ailleurs. Elle a été parfois même employée par les tribunaux. Ce sera une mesure comminatoire. Elle ordonnera à celui qui ne respecte pas la convention de s'y conformer dans l'avenir sous une peine de tant par infraction, fixée par le tribunal. Ainsi on pourrait supposer une astreinte de tant par jour et par ouvrier non syndiqué, engagé au mépris de la convention, astreinte qui, pour peu qu'elle se réfère à un grand nombre d'ouvriers, pourrait grever lourdement l'entreprise patronale.

Voilà donc un second moyen, l'astreinte, qui ne se confond pas avec l'"exceptio non adimpleti contractus", qui suppose qu'on n'a pas soi-même exécuté la prestation. Si on l'a exécutée, elle ne peut plus rien donner; il faut alors se servir du second procédé "l'astreinte" pour obtenir une condamnation. Maintenant, vous savez que cette menace ne conduit pas toujours au but qu'elle poursuit.

Il est fort possible que ni l'exception ni même l'astreinte n'aboutissent en raison de la mauvaise volonté, ou bien parce qu'on est en présence d'une inexécution définitive; le mal est fait, il est irréparable, il n'y a plus qu'à procéder à la liquidation de l'affaire, à déterminer l'étendue du préjudice et les dommages-intérêts qui sont dûs. Nous arrivons alors à la phase des dommages-intérêts.

Fixation des dommages-intérêts.

Ces dommages-intérêts, comment les fixer? Nous n'avons pas de texte, de sorte que, là encore, il faut appliquer les principes généraux des obligations. Le procédé le plus simple, qui évite tout procès, tout retard, et qui permet aux contractants de ne pas subir les conséquences du hasard d'un procès, le moyen le plus simple pour obtenir des dommages-intérêts,

Source : BIU Cujas

a clause énale.

c'est la clause pénale. Elle a l'avantage de déterminer à l'avance la liquidation des dommages-intérêts, que les parties fixeront peut-être mieux elles-mêmes que le tribunal. Puis, surtout, cela évitera un procès. Il arrive que dans des conventions collectives il y ait des clauses pénales. Je vous en signalerai une qui se trouvait dans une convention collective passée entre le syndicat des mineurs de la Loire et le syndicat patronal des mines, aux termes de laquelle, si une grève était décrétée par le syndicat des mineurs, les patrons s'engageaient à ne pas engager aucun mineur pour briser la grève. La clause pénale était de 500 francs par ouvrier qu'on aurait engagé au mépris de la convention. Supposez - ce qui n'est pas impossible dans une grande exploitation - qu'il y ait deux mille cinq cents mineurs, cela ferait par conséquent 125.000 francs fixés par la clause pénale, et ici les tribunaux n'ont pas à intervenir puisque, les parties ayant fixé conventionnellement les dommages-intérêts, les tribunaux n'ont pas à les modifier ni, d'ailleurs, à les augmenter. Voilà donc un cas extrêmement pratique. On ne saurait trop recommander aux intéressés, dans leurs contrats, de prévoir des clauses pénales à la condition qu'elles soient sérieuses et sincères, et qu'elles ne soient pas comme celles des contrats de transports maritimes où la perte d'un colis est évaluée parfois d'une manière dérisoire. Ce ne sont pas des clauses pénales sérieuses. Dans les transports, le transporté doit se défendre contre de fortes compagnies; dans les conventions collectives, on n'accepterait pas de clauses pénales dérisoires. Quand il n'y en a pas, on retombe purement et simplement dans le système du Code pénal des dommages-intérêts compensatoires. C'est le tribunal qui apprécie l'étendue du préjudice. Je ne puis que vous renvoyer aux règles du droit commun, le préjudice direct, puisqie jamais le préjudice indirect n'est pris en considération, en tous cas dans les contrats, et le préjudice prévu puisque, en principe, dans un contrat, le préjudice imprévu n'est pas retenu, à moins de dol de la part du débiteur. Tout cela, c'est le droit commun, il n'y a pas lieu d'insister. Les tribunaux condamnent de temps à autre des syndicats, pour inexécution de la convention collective de travail, à une indemnité pécuniaire.

ystème des ommages- ntérêts com- ensatoires.

as où le débi- eur n'est pas n faute.

Maintenant j'ai à examiner un problème commun aux divers cas qui précèdent, c'est-à-dire à celui où il y a clause pénale ou non, ou demande d'astreinte, c'est le suivant : encore faut-il que le débiteur - ceci d'ailleurs n'est que l'application du droit

Source : BIU Cujas

commun - ait commis une faute; la clause pénale, comme l'astreinte, comme les dommages-intérêts, supposent une faute. Or, on n'est pas nécessairement en faute parce qu'une convention n'est pas exécutée. Notamment je rappelle les trois hypothèses dans lesquelles le débiteur n'est pas en faute de n'avoir pas exécuté la convention; c'est d'abord lorsque la fute en revient au créancier lui-même, si le créancier a rendu impossible l'exécution de la convention par le débiteur. Dans ce cas, pas de faute, par conséquent pas de sanction.

Faute du créancier.

Il se peut aussi que la convention n'ait pas été exécutée par suite de la faute d'un tiers. Ainsi, c'est un syndicat en dehors de la convention qui a adressé au patron des menaces envers sa personne, envers son usine, et qui l'a véritablement mis dans l'impossibilité d'exécuter la convention.

Faute d'un tiers.

Enfin, la force majeure, d'une manière plus générale, doit exonérer le débiteur pour n'avoir pas exécuté la convention collective de travail, à moins - et remarquez que tout cela n'est que l'application du droit commun - à moins que dans la convention collective de travail on ait mis une clause aux termes de laquelle le débiteur sera responsable même en cas de force majeure, car l'exonération d'un débiteur en cas de force majeure n'est pas d'ordre public; on peut très bien stipuler que, malgré la force majeure, le débiteur garantira l'obligation. Qu'est-ce que cela veut dire? Il prend à sa charge la force majeure qui pourrait être à la charge du créancier; c'est un risque, mais les conventions sur les risques sont parfaitement licites. On pourrait donc, dans une convention collective, mettre une clause disant (pour simplifier et n'avoir pas à discuter ensuite), que le débiteur serait responsable et qu'il n'aurait pas le droit de dire qu'il y a eu un cas de force majeure. On en trouve l'application dans une industrie où le patron donne des étoffes à des travailleurs qui travaillent à domicile. Pour des étoffes brûlées au cours du travail, afin de n'avoir pas à rechercher les circonstances dans lesquelles le fait s'est produit, certaines conventions qui stipulent que le patron aura droit à une indemnité si le travailleur ne peut pas restituer l'étoffe en bon état, même en cas de force majeure. Ceci se fait, par conséquent, dans certains cas où il serait trop compliqué de faire des recherches, où peut-être les fraudes seraient faciles. Au fond, c'est une question d'assurance. Mais enfin, quand une pareille clause n'existe pas, le débiteur est indubitablement lié par la force majeure. Je vais vous en donner quelques applications pour le contrat collectif.

La force majeure.

Applications

Source : BIU Cujas

ratiques.

Ainsi, au cas de chômage empêchant l'exécution de la convention collective, on ne peut pas forcer un patron à conserver des travailleurs, ou bien s'il manque de matière première au cas d'inondations ayant interrompu les transports. Si les ouvriers sont appelés sous les drapeaux pour y effectuer soit leur service, soit leur période de réserve, c'est pour eux un cas de force majeure ne constituant pas une faute relative à l'exécution de la convention.

istinction de
'imprévision
t de la force
ajeure.

Il ne faut, d'ailleurs, pas confondre - pas plus ici qu'ailleurs, mais ici la sanction vaut qu'on la signale - l'imprévision avec la force majeure. L'imprévision, c'est une petite parenthèse que j'ouvre, n'a aucun rapport avec les "dommages-intérêts imprévus". On appelle imprévision le fait que quelqu'un, qui s'est engagé à une prestation, ne s'est pas rendu compte, au moment où il la contractait, de la difficulté qu'il pourrait avoir à l'exécuter au moment où elle devait s'exécuter. Je prends un exemple fort simple : Quelqu'un s'est engagé à livrer du charbon dans trois mois, on prend comme prix celui d'aujourd'hui; si le charbon a beaucoup augmenté pendant ces trois mois, une des deux parties fera une bonne affaire, et l'autre une mauvaise. L'imprévision n'a jamais été retenue par la loi, sauf dans des cas tout à fait exceptionnels, et la jurisprudence ne la consacre pas.

istinction de
'imprévision
t de la
ésion.

S'il y a, de la part d'un groupement, qui s'est engagé par une convention collective, une perte considérable à exécuter la convention, par exemple un patron s'est engagé à payer certains salaires pendant un an, puis il trouve que cela devient trop onéreux pour lui, car il n'avait pas prévu les circonstances économiques, c'est tant pis pour lui. Il n'avait pas prévu peut-être la baisse du prix de vente du produit qui a pour conséquence qu'il faut diminuer les salaires, les frais généraux, à cause de la concurrence de nouvelles industries que les accords douaniers ont favorisées. On ne peut pas remettre la convention en question en disant : Je me suis trompé dans mes évaluations; ce n'est pas une erreur, mais une imprévision. C'est d'ailleurs pour cela que les conventions collectives sont faites pour une durée très courte, je vous l'ai déjà dit; en général, elles ne dépassent pas quelques années, quelquefois même elles ne sont faites que pour quelques mois, ce qui fait qu'on peut prévoir tout de même assez longtemps à l'avance les circonstances économiques de nature à modifier les prix et qui ne produisent pas leurs effets immédiats. Parmi les cas de force majeure, on peut signaler celui d'une loi nouvelle qui interdirait désormais l'application de telle ou telle clause de la convention

Source : BIU Cujas

collective et cela même dans les conventions passées. Voilà un cas de force majeure. Telle sera encore la dissolution d'un des syndicats, dissolution parfois administrative à titre de sanction; c'est encore un cas de force majeure. La convention ne peut plus s'appliquer.

J'ai encore à étudier deux hypothèses assez intéressantes se rattachant au même ordre d'idées : la cessation d'entreprise et la cession d'entreprise.

La cessation d'entreprise n'est pas un cas de force majeure, sauf dans certains cas.

Le fait que l'employeur arrête son industrie ou son commerce, ce qui est évidemment son droit, ne constitue pas un cas de force majeure qui le dispense d'exécuter la convention collective. Remarquez que la question n'a peut-être pas en pratique un intérêt aussi grand qu'en théorie; voici pourquoi : c'est qu'en pratique la convention collective, comme vous le savez, a, pour l'alimenter, les contrats individuels de travail. Or, si l'on cesse l'entreprise, on mettra fin dès que possible aux contrats individuels de travail. De sorte que même si la convention collective demeure, elle ne sera plus alimentée par des contrats individuels et elle ne sera qu'une convention nue. Néanmoins, au point de vue théorique il n'y a pas force majeure. Le patron est libre de cesser son commerce s'il le veut, mais il viole le contrat qu'il a passé. Il doit choisir le moment opportun. Il s'est engagé à exécuter la convention, il doit l'exécuter, à moins que ce soit par force majeure, au cas d'une faillite par exemple, qui a entraîné la vente aux enchères de tout le matériel; alors on ne peut plus lui demander d'exécuter la convention collective, il n'y a plus de commerce ou d'industrie, ou encore le cas d'une loi interdisant certains commerces ou certaines industries. Ces lois sont assez rares, mais elles arrivent de temps à autre, et par là même elles entraînent la fermeture de ce commerce et de cette industrie. C'est là vraiment un cas de force majeure.

Faillite.

Lois interdisant certains commerces ou certaines industries.

Vous étudierez le contrat individuel de travail, vous retrouverez cette question qui présente là un intérêt, non seulement théorique, mais pratique considérable, parce qu'il s'agit de savoir si l'arrêt de l'entreprise va réagir sur les innombrables contrats individuels.

La cession de l'entreprise.

Le second problème que j'aborde maintenant sera aussi plus important, c'est celui de la cession de l'entreprise. Voilà un employeur qui se retire, qui cède son fonds de commerce, qui vend son usine. La convention collective qu'il avait signée doit continuer à s'appliquer dans les rapports de son successeur et des syndicats de travailleurs. Au point de

Source : BIU Cujas

vue théorique, cette question est d'un intérêt énorme, et quand vous étudierez la convention individuelle, vous constaterez qu'elle a reçu là une solution nouvelle dans nos lois, à peu près unique. Le point de savoir si le cessionnaire d'un commerce ou d'une entreprise industrielle doit respecter la convention collective, se rattache au problème plus général de la cession de dettes. Or, l'année dernière, vous avez appris en droit civil que si notre droit connaissait la cession de créances il ignorait totalement la cession de dettes. Quand on s'est engagé, la personne elle-même est engagée, et la dette est inhérente à la personne. Rien ne peut la faire disparaître. La dette engage la personne. Celle-ci n'a aucun moyen unilatéral de se débarrasser de sa dette en la faisant prendre par un autre, si elle n'obtient pas l'accord de son créancier. Ainsi, je cède mon fonds de commerce, je n'ai pas que cette dette-là, j'en ai des quantités d'autres. Est-ce que je peux les faire accepter par mon cessionnaire ? En droit, certainement non, le cessionnaire n'est pas lié par les dettes du cédant, donc il n'est pas tenu de respecter la convention collective. Dès lors, dans tout contrat qu'il passe, il pourrait dire au travailleur : la convention collective ne m'intéresse pas, elle est "res inter alios acta". Par contre, le cédant serait encore tenu de respecter la convention collective, mais ce serait bien nominal à son égard puisqu'il n'aurait plus de travailleurs. Il ne fait plus de contrats individuels de travail. N'oubliez jamais que la convention collective de travail a besoin d'être alimentée par tous les contrats individuels de travail.

Problème de la cession des dettes.

La question s'est présentée devant la Cour de cassation (arrêt du 15 janvier 1918 (D. 1918.I.17). Les faits sont extrêmement simples : Un puissant syndicat patronal des Mines de la Loire avait cédé l'exploitation de certaines mines à un concessionnaire. Le cessionnaire n'entendait pas respecter la convention collective intervenue entre le syndicat cédant et le syndicat des ouvriers mineurs. La Cour de cassation a appliqué les principes généraux du droit et a dit sans hésitation : Le cessionnaire n'a pas à respecter la convention collective. "Le successeur - dit-elle - n'est pas de plein droit, et comme tel, directement tenu des obligations personnelles de son auteur".

Arrêt du 15 janvier 1918 rendu par la Cour de cassation.

Le cessionnaire n'a pas à respecter la convention collective.

Ce résultat n'est pas bon, parce que, lorsqu'une convention collective a été faite pour réglementer la profession, il est désirable que, malgré la cession de l'entreprise, elle reste en vigueur, car au fond l'entrepreneur est peu de chose, c'est l'entreprise

Source : BIU Cujas

Critique : la convention collective est attachée à l'entreprise plus qu'à l'entrepreneur.

qui compte. Dès l'instant où elle continue, on peut dire que la convention est attachée à l'entreprise plus qu'à l'entrepreneur. Mais il faudrait un texte, nous en trouverons un bientôt pour la convention individuelle de travail, cas unique dans notre droit, où soit admise la cession de dettes légale. Ceci est trop exorbitant pour qu'on puisse y suppléer dans notre cas par la seule interprétation. Mais c'est un point sur lequel dans l'avenir, il y aurait lieu de modifier le Code du travail, en déclarant qu'au cas de cession, le cessionnaires devrait être lié par la convention collective de travail. S'il y consent, la convention devrait s'appliquer.

Peut-on utiliser le procédé de la stipulation pour autrui?

Peut-on utiliser le procédé de la stipulation pour autrui, pour que le cessionnaire respecte la convention collective de travail ? Oui et non.

Je dis oui. Cela suppose évidemment un accord qui n'est pas impossible entre le cédant et le cessionnaire. Encore faut-il qu'ils soient d'accord. Dans le cas jugé par la Cour de cassation, cet accord n'aurait sans doute pas existé. Je dis oui, parce que cette stipulation fera naître, au profit des syndicats de travailleurs, un droit direct en vertu de la convention collective. Mais je suis forcé de dire non en ce sens que la stipulation pour autrui ne peut jamais faire naître à la charge des tiers des obligations. Ce qu'il faut, c'est que la convention collective s'applique. Or, elle n'est pas une convention unilatérale, mais une convention synallagmatique. Il y a des droits, c'est entendu, mais aussi des devoirs, c'est en cela qu'elle est synallagmatique. La stipulation pour autrui ne permet pas de faire naître des devoirs à la charge des bénéficiaires, elle ne conduit donc pas au résultat de maintenir intégralement la convention collective. Il n'y a donc pas d'autre procédé que d'obtenir l'assentiment des uns et des autres pour faire une sorte d'avenant à la convention collective, mais cela suppose, je le répète, la bonne volonté générale du cédant, du cessionnaire et des travailleurs. Elle n'existera pas toujours.

Extinction de la convention collective de travail.

Je passe maintenant au dernier point que nous aurons à étudier : l'extinction de la convention collective de travail, par lequel nous aurons épuisé l'étude de notre convention collective.

Il y a, en ce qui concerne l'extinction de la convention collective, un certain nombre de règles communes à toutes les convention collectives, et aussi des règles spéciales aux conventions à durée déterminée, et enfin des règles spéciales aux conventions à durée indéterminée. D'où, trois paragraphes, et je commence par le premier cas.

Source : BIU Cujas

1°) Règles communes à toutes les conventions collectives de travail.

1°) Règles communes à toutes les conventions collectives de travail. C'est d'abord le consentement réciproque, le fameux "mutuus consensus" romain. La convention collective de travail est une convention, donc ce qu'une convention a fait, une autre peut le modifier. C'est l'application du droit commun, et jamais la loi n'a voulu jusqu'à présent modifier ce caractère de la convention collective. Je vous demande de ne pas confondre ce que je dis en ce moment avec une tout autre situation déjà rencontrée : celle, où dans la convention individuelle de travail on voudrait déroger à la convention collective, et où le patron lorsqu'il engage un ouvrier - il est forcé de faire autant de contrats individuels que de travailleurs - stipulerait dans ce cas : Etes-vous d'accord pour ne pas appliquer la convention collective? Nous avons vu que la jurisprudence antérieure à la loi de 1919 disait : Vous en avez le droit, car la convention faite par vous, vous avez la faculté de la modifier. Mais la loi de 1919 l'a interdit, parce que la convention individuelle n'est plus sur le même plan que la convention collective. Depuis 1919, elle tire sa substance de la convention collective. Mais la convention collective peut être modifiée par une autre convention collective. Voilà la règle essentielle. Une convention collective nouvelle a autant de pouvoir que l'ancienne. Voilà donc ce point capital. Ne confondez pas : il n'y a pas de modification possible par une convention individuelle; mais la modification est possible par une nouvelle convention collective. Qui devra y consentir? Tous ceux qui sont parties liées à la convention collective, c'est-à-dire tous ceux qui en sont les signataires - et nous avons précédemment longuement défini ces individus - les signataires, ou ceux qui ont adhéré à la convention collective. Il faudra qu'ils soient tous unanimes à accepter la modification. Il n'y a pas de majorité pouvant s'imposer à la minorité, il n'y a pas de collège des membres de la convention collective, en quelque sorte; tous ceux qui sont coparties à la convention collective, doivent consentir. Mais, s'ils y consentent, ils peuvent faire n'importe quelle modification. Faut-il, pourtant l'assentiment de tous les membres des syndicats liés pour faire une modification à la convention collective, ou bien l'assentiment des syndicats suffit-il?

La convention collective ne peut être modifiée que par une autre convention collective.

Tous les signataires doivent y consentir.

L'assentiment de tous les membres des syndicats n'est pas nécessaire.

Eh bien, non, car les membres du syndicat n'ayant pas signé la convention, n'ont pas davantage à intervenir pour la modifier. N'oubliez pas que les membres des syndicats sont liés par elle en tant que membres du syndicat A moins d'avoir donné des mandats individuels, qui en fassent des signataires, ils ne sont pas

Source : BIU Cujas

partie à la convention collective par eux-mêmes; ils en profitent, sont liés par elle, mais ils restent cachés derrière l'écran de la personnalité du syndicat qui a signé le contrat. Si l'accord nouveau n'obtient pas l'assentiment de tous les signataires il ne modifie la convention collective qu'à l'égard de ceux qui l'acceptent. C'est évident (Colmar 1er mars 1927 Revue Jur. Alsace-Lorraine, 1927, p. 366). Il se peut même que l'ancienne convention exclue tout accord partiel, et suppose que la même convention s'applique entre tous. Cela dépend de son contenu.

Que pourra faire l'accord nouveau? Il pourra soit abroger la convention collective, soit faire une novation, la remplacer par une nouvelle, ou, sans la remplacer, la modifier sur un point ou un autre.

résolution judiciaire de l'art. 1184.

Le second procédé d'extinction, commun à toutes les conventions collectives, qui n'est que l'application des principes généraux du droit, car nous n'avons aucun texte ici, c'est la résolution judiciaire de l'art. 1184. Lorsque l'un des contractants n'a pas exécuté la convention, qu'il soit ou non en faute peu importe, on peut faire résoudre judiciairement la convention synallagamatique, et, à partir de ce moment, elle est éteinte, mais elle ne l'est pas avec rétroactivité absolue, car nous sommes ici en présence d'un contrat successif, or dans ces contrats-là la rétroactivité ne peut pas jouer comme dans les autres contrats. Voilà donc les deux procédés d'extinction communs à toutes les conventions collectives : soit le consentement pour la modifier, soit la résolution judiciaire dans le cas où la convention ne serait pas exécutée par l'autre contractant.

2°) Règles propres à la convention à durée déterminée.

2°) Je passe maintenant aux règles qui sont propres à la convention à durée déterminée. Je vous rappelle qu'on appelle convention à durée déterminée celle qui est faite pour un temps fixé, trois mois, six mois, un an, et que la convention ne peut pas être faite pour un temps qui dépasse cinq ans. Je vous rappelle d'ailleurs l'art. 31 E : "La convention collective de travail peut être conclue pour une durée déterminée".

Pratiquement, pour quelle durée la convention collective est-elle conclue? C'est extrêmement variable, mais on peut dire qu'en majorité les conventions ne sont pas à durée déterminée, mais à durée indéterminée. Si je prends les chiffres de l'année 1931, sur 17 conventions portées à la connaissance du ministère du Travail - car il y en a peut-être d'autres - il y en a 6 seulement qui sont à durée déterminée, c'est-à-dire le tiers. Quant à leur durée, elle est généralement courte; 4 sont faites pour neuf mois, une pour

Source : BIU Cujas

six mois, une pour dix mois. Il est rare que les conventions à durée déterminée soient faites pour plus d'une année. Ceci a amené certains auteurs, parmi lesquels mon collègue M. Rouast, à penser que c'était un mal que la convention collective ne fût pas plus souvent à durée déterminée et d'une durée plus longue, parce que cela donnerait une certaine stabilité aux rapports juridiques des travailleurs et des employeurs. Il est certain que cette observation est parfaitement fondée, et que si l'on devait recommencer souvent les pourparlers, ce qui arrive, il y a des difficultés, des orages qui sans cesse menacent de crever à l'horizon. Mais, d'autre part, il faut aussi reconnaître qu'une convention faite pour un temps trop long dans certaines périodes de modifications des circonstances économiques, peut avoir de grands inconvénients pour les uns comme pour les autres. Il y a, par conséquent, une juste mesure à tenir. Il semble qu'on ne tienne pas aux conventions à durée déterminée, puisque la plupart sont à durée indéterminée: Vous verrez que celles-là peuvent se résilier rapidement et à tout moment. Quel est d'ailleurs le maximum légal d'une convention à durée déterminée? Dans l'art. 31 g, le maximum est de cinq ans.

bservation de
. Rouast.

urée maximum
e cinq ans
'une convenion déterminée

Je crois qu'on ne signale pas, pour ainsi dire, de conventions faites pour une durée aussi longue. Quelles sont les raisons qu'on a données pour ne pas permettre de dépasser cinq ans? Il y en a deux. La première est évidente : le changement des circonstances économiques. Supposez, en effet, une convention passée vers 1928, en pleine période de prospérité économique, où tout allait tout seul, les circonstances actuelles sont tellement différentes que son application ne serait pas facile et même impossible. D'autre part, on a aussi fait remarquer qu'il ne fallait pas qu'on aliénât sa liberté pendant trop longtemps, puisqu'on ne pourra plus faire des contrats individuels qui ne respectent pas la convention collective. Ce délai de cinq ans a paru le maximum au législateur durant lequel on pouvait aliéner son droit de faire des conventions différentes, et comme, vous le savez, nous ne sommes pas encore sous le régime d'un règlement administratif qui, lui, alors, pourrait être modifié par l'action de l'administration elle-même. Il paraît assez normal d'avoir donné cette solution. A cet égard, le rapporteur, M. Groussier disait : On supportera d'autant mieux ce contrat et d'autant plus longtemps qu'on pourra le rompre plus rapidement et plus aisément.

aisons.

hangement des
irconstances
conomiques.

mpossibilité
'aliéner sa
iberté pen-
ant trop
ongtemps.

Source : BIU Cujas

Convention pour une entreprise déterminée.

De la convention à durée déterminée, il faut rapprocher une hypothèse voisine, prévue par l'art. 31E, et qu'il ne faut pas confondre : la convention pour une entreprise déterminée. C'est une convention faite pour la durée d'un travail à effectuer, par exemple une maison à construire, un pont à faire, une route. L'avantage de cette convention collective est que les entrepreneurs vont être forcés de préparer leurs contrats pour l'exécution du travail qui leur a été confié. Supposez, par exemple, une maison à construire. L'entrepreneur de construction de cette maison va traiter avec plusieurs syndicats, tous ceux qui auront à intervenir dans le travail de ce bâtiment. Il a besoin d'être fixé, pour faire ses prix. Il a intérêt à savoir ce que cela va coûter d'un bout à l'autre du travail, et les travailleurs ont intérêt, de leur côté, à avoir une certaine stabilité, le travail étant garanti pendant tout le temps que durera l'entreprise. Donc, toute entreprise déterminée; mais il y a un plafond, c'est celui de cinq ans, car il y a, en effet, des entreprises qui peuvent durer plus de cinq ans. Les entreprises à durée déterminée ne doivent pas durer plus de cinq ans, tout au moins au point de vue de la convention collective de travail. Donc, si l'entreprise consiste par exemple à construire un port, prenez si vous voulez les travaux entrepris au port de Cherbourg, pour permettre aux grands navires d'arriver à quai, il ne faudra pas que la convention collective, elle, dépasse plus de cinq ans, quelle que soit pourtant la durée du travail. Comme je viens de vous le dire, il y a de grands intérêts de part et d'autre à faire une convention courte pour l'exécution d'un travail, la construction d'une voie ferrée, par exemple.

3°) Règles propres à la convention collective à durée indéterminée.

3°) Je passe maintenant aux règles propres à la convention collective à durée indéterminée. On appelle convenion collective à durée indéterminée, une convention dans laquelle on n'a pas fixé - vous avez déjà rencontré cela en droit civil - le temps pour lequel on la conclut. La convention à durée indéterminée peut se rencontrer dans trois hypothèses : dès l'origine, on n'a pas voulu donner une durée à la convention. Voici une clause prise dans une convention collective et qui est assez fréquente, puisque la plupart sont à durée indéterminée "Le contrat collectif de travail se continuera par tacite reconduction et sans limitation de durée par période annuelle, sauf dénonciation par l'une des parties avant l'expiration d'une année". Elle se continuera donc sans limitation de durée par tacite reconduction, jusqu'au moment où une partie mettra fin; donc pas de délai fixé, cela

Clause de tacite reconduction.

Source : BIU Cujas

peut jouer dans un certain nombre de professions, d'autant qu'il y a la soupape de sûreté. On pourra résilier très rapidement, beaucoup plus que dans une convention à délai déterminé pour un an, ou six mois. Elle se continuera donc quand on est arrivé à l'expiration du temps fixé pour la convention à durée déterminée. Vous savez que c'est une règle générale du droit, lorsqu'on a fait une convention pour un certain temps que si l'on ne dit rien et si les choses restent en l'état, il y a tacite reconduction à l'expiration de la convention. Ainsi, lorsqu'un bail de neuf ans avec un propriétaire est expiré, s'il n'a pas donné congé à son locataire, et si celui-ci n'a pas dit qu'il voulait s'en aller, il y aura tacite reconduction à partir de ce moment-là.

On a eu raison de le dire ici, car si on ne l'avait pas fait, chaque fois que le délai serait arrivé à expiration on aurait pu hésiter sur le point de savoir si la convention durait encore. Certaines conventions disent donc qu'à l'expiration du délai qu'elles fixent elles continueront comme conventions à durée indéterminée. Elles se transforment alors. Voici la lecture d'une clause : "Le présent contrat
Exemple. prendra fin le premier octobre 1932, il sera renouvelable à partir de ce moment-là par tacite reconduction les 1er mars et 1er octobre de chaque année, sauf avis contraire." Cela, d'ailleurs, la loi l'a dit formellement dans l'art. 31 h : "... est une convention à durée indéterminée la convention à durée déterminée qui est arrivée à expiration, lorsqu'aucune des parties n'a cru devoir la dénoncer et s'en retirer". C'est évidemment de nature à pallier beaucoup aux inconvénients des conventions à durée déterminée.

Enfin, troisième et dernière hypothèse, et là nous sommes en présence d'une situation qui fait partie des curiosités - nous en avons déjà rencontrées quelques-unes - de la convention collective de travail. Je suppose qu'une convention à durée déterminée ait été signée : la présente convention est faite pour un mois, un an, deux ans, ou elle est faite pour une entreprise déterminée. Il n'est pas douteux que jusqu'à l'expiration de cette durée, la convention est à durée déterminée, dans les rapports des syndicats signataires. Mais qu'est-elle dans les rapports des membres individuels des syndicats? Tout le monde dira : normalement, vis-à-vis de tous les membres des syndicats, elle est également à durée déterminée. Il n'y a aucune raison pour que les membres du syndicat, qui puisent leur droit dans le contrat passé par le syndicat, ne le prennent pas tel qu'il l'a établi.

Source : BIU Cujas

Vis-à-vis des membres des syndicats la convention est toujours à durée indéterminée.

avec les clauses qui s'y trouvent. Eh bien, voilà la singularité : Le Code du travail dans ses articles 31 N n°4 et 31 L n°2 décide que, vis-à-vis des membres des syndicats, la convention sera toujours à durée indéterminée. Donc, elle est à durée déterminée pour les syndicats signataires, mais vis-à-vis des membres individuels du syndicat elle est à durée indéterminée. Il n'en est autrement que si - mais là encore c'est une évidence juridique - ceux-ci ont donné un mandat spécial de la signer, parce qu'ils sont en pareil cas, tenus non comme membres du syndicat, mais comme signataires.

Raison d'être de cette singularité.

Quelle est la raison d'être de cette singularité qui fait que la convention collective a une durée déterminée vis-à-vis des signataires, et d'une durée indéterminée vis-à-vis de tous les membres du syndicat, c'est-à-dire pratiquement vis-à-vis de tout le monde, car le syndicat c'est une abstraction, la substance vivante et agissante ce sont tous les travailleurs. Le syndicat, ce sont deux ou trois dirigeants. Si, vis-à-vis des milliers de travailleurs, la convention faite à durée déterminée est à durée indéterminée, on peut dire pratiquement qu'elle est à durée indéterminée. Pourquoi cela? C'est en somme un sacrifice fait à l'idée du mandat, puisqu'on a eu soin de dire "à moins qu'ils n'eussent donné un mandat individuel..." Toute la convention collective se rattache à l'idée du mandat. Alors, quand il n'y a pas eu de mandat individuel, la loi présume que les intéressés n'ont pas voulu se lier pour une durée déterminée. Est-ce une présomption légale? La loi a le droit d'édicter des présomptions, mais c'est une présomption qui est, je le répète, la confirmation de l'idée de mandat; et ce qui la fera tomber, c'est précisément un mandat spécial et individuel. Voilà une faveur qui aura pour conséquence que la même convention sera à durée déterminée dans les rapports des signataires. Dans les rapports du patron et de tous les travailleurs elle sera à durée indéterminée. Je dis qu'il est singulier que la même convention puisse être à la fois à durée déterminée et à durée indéterminée, cela ne peut s'expliquer que par une idée de faveur et de respect excessifs de la liberté des membres des syndicats.

C'est un sacrifice fait à l'idée du mandat.

Conséquences pour les patrons.

Remarquez bien qu'avec ce résultat un patron qui a fait des sacrifices sera joué. S'il a dit au syndicat : C'est entendu, mais à la condition que ce soit pour la durée de l'entreprise, et qu'il ait fait une adjudication après avoir préparé ses conventions collectives sur la base de certains salaires notamment ou de durée de la journée de travail, voilà qu'après

Source : BIU Cujas

avoir signé avec un syndicat qui comprenait des travailleurs dont il aurait besoin, vis-à-vis de tous ces travailleurs, ce n'est plus qu'à durée indéterminée ! Alors, ce n'était pas la peine de faire une convention à durée déterminée ! Le remède, il y en a toujours un, mais il est compliqué, c'est de faire signer la convention collective par tous les travailleurs, parce que dans l'état actuel des choses, c'est un marché de dupe que font ceux qui signent une convention où les sacrifices qu'ils font sont proportionnés à la durée de la convention, alors que ceux-là mêmes qui devront l'alimenter n'auront pas besoin de respecter la durée. Mais le remède est compliqué.

Règles concernant la résiliation.

Cela dit, voyons rapidement quelles sont les règles de cette résiliation, et enfin quels en sont les effets.

Qui peut répudier? J'ai employé ce mot parce qu'il est dans le Code du travail, mais au fond il faut dire "résilier". La convention collective, comme toute convention à durée indéterminée peut toujours cesser par une déclaration de volonté unilatérale, c'est sa particularité, tandis que dans une convention qui n'est pas à durée indéterminée il faut le consentement réciproque. Lorsqu'elle est à durée indéterminée, elle durera éternellement peut-être, mais à tout moment l'un quelconque des contractants peut s'en retirer. Cas pratique du droit civil : le bail de 3-6-9. Au bout de chaque période de trois ans, le contractant, qui le veut, déclare qu'il résilie le bail. Donc, la résiliation doit jouer ici comme ailleurs, et alors vous voyez l'inconvénient qu'elle présente à certains égards - car elle a aussi des avantages sur le contrat à durée déterminée - c'est qu'on ne saura jamais quand on résiliera, puisque chacun aura le droit de résilier à tout moment, sous réserve d'un délai-congé très court, comme vous allez le voir.

Déclaration de volonté unilatérale.

Pour se rendre compte comment cette convention collective peut être résiliée, il faut distinguer la résiliation par les signataires et la résiliation par les non-signataires.

°) Résiliation par les signataires.

1°) La résiliation par les signataires. Tout syndicat signataire peut résilier. Tout signataire individuel peut également résilier. Les articles 31 f 1°, et 31 m 1°, le disent et c'est l'application des principes généraux : "La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, à charge pour cette partie de respecter les clauses de la résiliation". Naturellement, nous allons voir ces clauses. Donc, droit absolu pour un syndicat signataire ou un parti-

Source : BIU Cujas

culier isolé signataire de se dégager à tout moment.

Quelle serait la valeur d'une clause de la convention collective de travail par laquelle on renoncerait au droit de résilier? Si une convention collective de travail est à durée indéterminée, mais qu'après l'avoir signée on préfère, en modifiant la convention, convenir de ne pas résilier pendant un mois, deux mois, un an, on le peut. C'est une nouvelle convention. Ce n'est plus une convention à durée indéterminée; il y a eu novation. On remplace la convention à durée indéterminée par une convention à durée déterminée. Il suffira pour cela que tous les signataires soient consentants pour substituer cette durée déterminée à la durée indéterminée.

2°) Résiliation par les non-signataires.

2°) Les non-signataires, c'est-à-dire les membres des syndicats signataires, qui sont liés par la convention collective en tant que membres de ces syndicats, peuvent-ils résilier? Et s'ils le peuvent, comment? Tout d'abord peuvent-ils renoncer comme les syndicats, en cours d'exécution de la convention, au droit de résilier celle-ci? Ceci ne pourrait guère intervenir pour eux que dans le contrat individuel de travail. Or, celui-ci peut-il déroger sur ce point à la convention collective de travail? Nous avons vu jusqu'ici, à maintes reprises, que le contrat individuel de travail ne peut pas déroger à la convention collective, mais voici un cas exceptionnel où la loi le permet pourtant. C'est l'article 31 O, et c'est dans l'intérêt de la convention collective qu'elle le fait : En cours d'exécution de la convention collective, dans les contrats individuels qui seront conclus, ou en cours d'exécution de ces contrats, le patron pourra, d'accord avec les travailleurs, convenir d'une renonciation au droit de résilier la convention pendant un certain temps, elle devient alors une convention à durée déterminée. C'est ce que dit l'article 31 O en ces termes : Par une stipulation d'un contrat de travail - ici c'est le contrat individuel - un employeur peut renoncer à se dégager d'une convention en cours, mais à une condition, c'est qu'il y aura réciprocité de la part des deux parties. Par exemple, le côté travailleur ne pourrait pas renoncer au droit de résilier la convention collective, si le patron ne fait pas la même renonciation de son côté. Il faut que ce soit réciproque, c'est une question d'équité. Notez bien que c'est un des cas rares où la convention individuelle de travail peut déroger à la convention collective, pour transformer une convention à durée indéterminée en une convention à durée déterminée. Ceci suppose donc un accord spécial dans le contrat individuel. A défaut de cela, lorsque

Source : BIU Cujas

le contrat n'y a pas dérogé, les membres des syndicats peuvent-ils se retirer de la convention collective? On aurait pu soutenir que les membres des syndicats seraient tenus de respecter la convention collective, et que seuls les syndicats pourraient la résilier, qu'il n'y aurait pas un droit de résiliation pour chaque travailleur, alors que le syndicat lui-même ne résilierait pas. On aurait pu le soutenir en vertu des principes généraux du droit, mais alors on a pensé que ce serait une atteinte à la liberté individuelle des travailleurs qui ne voudraient pas, dans l'avenir, respecter une convention collective de travail et qui, néanmoins, seraient tenus, tant qu'ils font partie du syndicat, de la respecter, même s'ils se retiraient du syndicat. Il y a là une solution très particulière de notre loi dans l'article 31 N, al.5 et 6. Chaque membre d'un syndicat ne peut pas à tout moment résilier la convention, comme on le croit parfois à tort, car il ne peut pas résilier une convention dont il n'est pas signataire. Mais comme la convention n'est en vigueur vis-à-vis des membres des syndicats que parce qu'ils en sont les membres, il y a un moyen très simple pour eux, c'est de se retirer du syndicat. C'est ce qu'a dit l'article 31 N. Tout membre du syndicat peut échapper aux obligations de la convention syndicale et se dégager de la convention collective, en démissionnant du groupement.

Ceci se rattache alors à des cas que nous avons déjà envisagés. Lorsque la convention est contractée, ceux qui sont, à ce moment-là, membres d'un syndicat, peuvent démissionner de ces syndicats. Ils peuvent encore démissionner plus tard pour échapper à la convention à durée indéterminée. La raison donnée à l'appui de cette solution est de respecter la liberté individuelle. C'est un retour vers l'idée individuelle à l'encontre de l'idée collective.

Règles concernant la résiliation.

Quelles sont les règles de la résiliation? Il y en a deux. A ce sujet je vous renvoie au texte de l'article 31 m, ligne 5 : Notifications à faire. Il y a des délais à respecter, en général un délai d'un mois, mais il pourrait y avoir des stipulations contraires. Pourtant pour les travailleurs, les stipulations contraires sont interdites dans leur intérêt. (Art. 31 n).

Effets de la résiliation.

Ces effets doivent être envisagés vis-à-vis de celui qui a résilié, vis-à-vis des autres signataires qui n'ont pas résilié, et enfin vis-à-vis des membres non-signataires.

Vis-à-vis des membres signataires de la convention

Vis-à-vis des membres signataires de la convention qui ont résilié, c'est très simple, elle est résiliée, elle ne produira plus d'effets pour l'avenir.

Source : BIU Cujas

convention qui ont résilié.

Dès lors, voilà par exemple, un patron signant une convention collective avec dix syndicats. L'un résilie, quel est l'effet de cette résiliation vis-à-vis des neuf autres? Est-ce que la convention est solidaire et indivisible en quelque sorte? Et, par suite, si l'un des syndicats de travailleurs résilie, tombe-t-elle vis-à-vis des autres? On a dit non, et le texte est formel, c'est l'article 31 f al. 2 : Elle subsistera tant qu'il y aura deux contractants, c'est-à-dire un contractant patronal et un contractant travailleur D'ailleurs, il est fort possible que l'un de ces contractants ne veuille plus continuer à exécuter la convention; dans ces conditions, il pourra toujours la résilier puisqu'elle est à durée indéterminée, mais elle continuera à fonctionner s'il n'a rien dit. Vous voyez que cette solution est favorable au maintien de la convention collective.

Vis-à-vis des autres signataires qui n'ont pas signé

Vis-à-vis des membres des syndicats.

Enfin, et c'est peut-être la plus grande singularité de la loi de 1919, quel est l'effet de la résiliation vis-à-vis des membres des syndicats? Nous avons vu tout à l'heure l'hypothèse inverse, celle où un membre en a assez et s'en va, tandis que le syndicat veut rester dans la convention. Voici l'hypothèse inverse. Un syndicat, dont fait partie un travailleur a résilié. Or, tel membre du syndicat dit : je voudrais encore profiter de cette convention. Le peut-il D'après tout ce que nous avons vu, il ne devrait pas le pouvoir. Tout au moins si c'est un travailleur, puisqu'un travailleur seul ne peut pas avoir la capacité de jouissance du droit de signer une convention collective. Or, voici la singularité de notre loi. L'article 31 décide, - et c'est le seul cas où la convention collective pourra s'appliquer entre un travailleur isolé et un patron, bien qu'il ne l'ait pas lui-même signée - que si le syndicat auquel il appartient l'a résiliée, le travailleur pourra rester membre de cette convention. C'est à peu près inexplicable au point de vue juridique. Si l'on veut à tout prix essayer de donner une explication, il faut y voir une substitution légale du travailleur au syndicat, car c'était le syndicat qui était contractant, et non le travailleur. En réalité, la convention collective n'a sa raison d'être que dans la vie collective, et cette convention entre travailleurs isolés manque totalement de raison d'être.

J'ai ainsi terminé l'étude de la convention collective de travail qui, comme vous le voyez, est au point de vue social - et je prends ce mot dans son sens le plus large - vraiment intéressante, parce qu'elle nous a placés à un carrefour de deux conceptions : celle du droit privé et celle du droit public

Source : BIU Cujas

Je vous demande de retenir cette lutte incessante à laquelle nous assistons, parce que nous sommes dans une période de transition entre deux conceptions, le législateur n'ayant pas encore pu prendre complètement parti au profit de l'une à l'encontre de l'autre.

TITRE II

LES MODES NON PACIFIQUES.

Les modes non pacifiques.

Je commence le Titre II relatif aux institutions non pacifiques de la législation industrielle.

Dans une première section nous avons rencontré l'association, la conciliation et l'arbitrage, ainsi que les matières qui sont de nature à assurer les règlements pacifiques des conflits qui peuvent naître entre les employeurs et les travailleurs; mais enfin il peut arriver que ni l'association, ni la conciliation et l'arbitrage ne puissent suffire à obtenir un résultat. Alors, c'est malheureusement la guerre; cette guerre porte un nom, on l'appelle : la coalition.

La coalition.

C'est d'elle dont nous allons maintenant nous occuper. Elle nous retiendra assez peu de temps parce que les questions qu'elle soulève, à notre point de vue, sont relativement peu nombreuses.

La coalition.

Les procédés de guerre industrielle sont très limités, ils sont : la coalition pure, ou la coalition accompagnée de certaines mesures d'exécution, de certaines formes particulières d'exécution dont les deux principaux types sont : la grève et le lock-out.

Définition de la grève et du lock-out.

On appelle grève : la cessation concertée du travail par les travailleurs; et le lock-out : la cessation concertée du travail par les employeurs.

Distinction de la coalition et de la grève.

Mais qu'entend-on tout d'abord par coalition pure? Je vais vous en donner une définition. Il ne faut pas identifier la coalition et la grève, quoique malheureusement la plupart du temps la coalition soit accompagnée de grève; ce ne sont pas deux choses qui soient nécessairement liées l'une à l'autre. La coalition est une action concertée pour la défense des droits communs, en vue d'obtenir des avantages - action concertée soit des travailleurs, soit des employeurs. - L'étymologie du mot "coalition" est dans le mot latin "coalescere", verbe qui signifie : se souder,

Différence qui sépare la coalition de l'association.

s'unir; mais cette étymologie est tout à fait trompeuse car elle ne montre pas la différence qui sépare la coalition de l'association. En quoi consiste, en effet, l'association? A se souder, à s'unir les uns les autres, en vue d'une action déterminée. La coalition est donc, je le répète, la réunion concertée de personnes quelles qu'elles soient - des employeurs ou des travailleurs - en vue d'obtenir une amélioration de leur situation.

La grève est une forme de coalition, c'est un procédé de la coalition, car on peut parfaitement concevoir une coalition sans grève.

Etymologie du mot "grève".

J'ouvre ici une petite parenthèse pour vous donner l'étymologie du mot "grève". Autrefois lorsqu'on se mettait en grève - les gens n'ont pas changé... - on discourait; et à Paris pour discourir - il y avait alors moins de confort qu'actuellement - on se réunissait dehors, sur une place qui s'appelait la "Place de Grève"; c'est de là que viendrait le mot "grève",tout au moins d'après les étymologistes auxquels j'en laisse l'entière responsabilité.

La grève est, en quelque sorte, une coalition qui se traduit par des manifestations extérieures; une coalition peut simplement consister dans une action concertée ou dans une tentative d'action concertée.

Laissez-moi prendre une comparaison que j'emprunterai à l'histoire des peuples afin de mieux vous éclairer sur les rapports qui existent ici entre la coalition et la grève ou le lock-out. Dans la vie des peuples, une simple coalition de deux ou trois pays contre un troisième peut suffire à obtenir un résultat; celui contre lequel s'est formée cette coalition cède parce qu'il sent qu'il n'est pas de taille à lutter et à résister. Si, au contraire, il ne cède pas, si à son tour il forme de son côté une autre coalition, alors les choses peuvent aller plus loin et faire que les peuples se battent. C'est alors la guerre. Dans notre domaine, c'est la même chose, la coalition peut très bien ne pas dégénérer en grève ou en lock-out, et le fait seul de s'être groupé peut suffire pour obtenir le résultat convoité. En effet, il est fort possible que des travailleurs, apprenant qu'une coalition s'est formée entre plusieurspatrons pour abaisser les salaires par exemple, disent : nous allons céder, ce n'est pas la peine d'attendre que les patrons ferment leurs portes et fassent lock-out, nous considérons qu'il est opportun d'accepter. Alors, on ne sera pas arrivé au stade de l'exécution.

Définition de la coalition

Cette distinction entre la coalition et la grève est indispensable à faire, et d'ailleurs elle a été

Source : BIU Cujas

donnée par Emile Ollivier.

faite très nettement lorsqu'en 1864 a disparu le délit de coalition. Emile OLLIVIER qui, comme vous le savez, fut le rapporteur de la loi, disait que la grève est un "effet possible" de la coalition. "Se coaliser, selon lui, c'est proprement, au sens exact, s'entendre, se concerter, prendre une décision en commun sur les conditions du travail". Il faut retenir ces expressions; on en donnerait difficilement de meilleures. La coalition, ce n'est pas encore vraiment la lutte, c'est si vous le voulez, une lutte platonique; on l'annonce plutôt qu'on ne la fait. Il ajoutait encore qu'il n'est pas plus exact de dire que la coalition est la grève, qu'il ne le serait de dire que la loi est déjà l'intervention du gendarme. La grève n'est pas la coalition, elle est par rapport à la coalition, ce que le gendarme, qui assure le respect de la loi, est par rapport à la loi.

Il est assez grave de ne pas se référer à cette idée qui est à la base de la loi de 1864, laquelle distinguait très nettement la coalition de certains de ses procédés d'exécution. Je dis : des procédés d'exécution, car il y en a d'autres que la grève et le lock-out, ainsi, une lettre collective signée par tous les patrons et adressée aux ouvriers est déjà une mesure d'exécution de la coalition, mais elle est autre chose que le lock-out. Or, la confusion de la coalition avec la grève a été très souvent faite dans les esprits; elle a été très malencontreusement faite au moins une fois par les législateurs - nous en parlerons encore aujourd'hui même au sujet de la loi de 1884 sur les syndicats; elle a été faite non pas quant au fond, mais dans la forme. Vous vous souvenez peut-être de l'argument donné par le Conseil d'Etat pour refuser le droit syndical aux fonctionnaires, argument que j'ai critiqué : "Les fonctionnaires ne doivent pas avoir le droit de se syndiquer parce que s'ils pouvaient se syndiquer, ils auraient le droit de faire grève." C'est là en quelque sorte une confusion : d'abord, le syndicat n'est pas la coalition, et d'autre part, la coalition ce n'est pas la grève. On peut parfaitement admettre la coalition sans admettre la grève, les deux choses ne sont pas liées, ni juridiquement, ni logiquement, ni même historiquement.

Confusion de la coalition avec la grève.

Différence entre la coalition et l'association.

Quelle différence existe-t-il entre la coalition et l'association?

En apparence, il n'y a pas une grande différence. En effet, que vous ai-je donné comme définition de la coalition? "L'action concertée soit des travailleurs, soit des employeurs, pour la défense des droits communs, en vue d'obtenir des avantages." Or, qu'est-ce que le syndicat? C'est évidemment une action concertée

Source : BIU Cujas

pour la défense en commun des intérêts professionnels. Il ne semble donc pas à première vue qu'il y ait une grande différence entre l'association et la coalition pure sans mesure d'exécution. Il y a pourtant une distinction. Et ici encore j'invoquerai le rapport d'Emile OLLIVIER. La coalition, disait-il, c'est évidemment une association prise dans un sens générique - certes, si on prend le mot association dans le sens de réunion de personnes, la coalition est incontestablement une association - mais poursuivait-il - voici la différence essentielle - : l'association est un groupement qui n'est pas purement temporaire, mais qui, en principe, est peut-on dire permanent, tandis que la coalition est essentiellement un groupement passager, épisodique, j'ajouterai, presque - bien que l'expression ne soit pas juridique - spasmodique. Voici, d'ailleurs, les propres termes d'Emile OLLIVIER, là encore il est inutile d'essayer d'en donner de meilleurs : "La coalition n'opère qu'un rapprochement fortuit entre les individus" - vous voyez c'est là l'idée : la coalition est une association fortuite et temporaire.- Au contraire, "l'association est une réunion, en vertu d'une volonté permanente, qui se perpétue pour un programme d'action à échéance plus ou moins longue." On ne forme pas évidemment un syndicat d'une heure, d'un jour, tandis que la coalition est un comité temporaire, c'est quelque chose qui ressemble tout à fait à la coalition dans la vie des peuples, car nous avons connu dans le passé bien des coalitions qui n'eurent pas de lendemain.

Rapport d'Emile Ollivier.

Il faut donc distinguer trois situations :

a) L'association, dont je n'ai plus à vous parler; nous l'avons examinée en détails avec les syndicats.

b) La coalition, qui est le groupement passager.

c) La grève et le lock-out qui ont certaines formes plus ou moins violentes ou manifestations extérieures de la coalition.

Distinction de trois situations :
a)l'association;
b)la coalition,
c)la grève et le lock-out.

Quel est le but d'une coalition?

Le but d'une coalition peut être extrêmement varié. Il est fréquent que le but d'une coalition soit d'obtenir des avantages de législation industrielle - je n'en dirai pas plus long, vous savez tout ce que cela peut recouvrir - mais une coalition peut avoir aussi - tout au moins l'histoire nous le montre - le simple but de se solidariser avec une autre coalition; dans ce cas, elle ne poursuit aucun avantage propre, elle donne un appui moral à d'autres. La coalition peut avoir encore un but purement politique : c'est la grève de protestation contre le renvoi ou le non-renvoi de tel membre du personnel d'un atelier, d'un

Buts d'une coalition.

Avantages de législation industrielle.

Solidarité.

Source : BIU Cujas

Motif politique.

magasin, d'une usine, à raison de son opinion, ou parce que telle personne a été condamnée par les tribunaux, etc.etc. Ce sont là des grèves purement politiques.

Tels sont donc les trois principaux buts que peut poursuivre une coalition : but de législation industrielle, but de solidarité, but politique.

Avant d'étudier la réglementation qui concerne la coalition, je veux vous dire un mot sur un problème que je ne veux pas examiner, mais simplement indiquer en passant.

Doit-on permettre ou interdire la coalition?

Doit-on permettre ou interdire la coalition?

C'est un très grave problème d'ordre économique et d'ordre politique, mais pas du tout de l'ordre juridique, de sorte que le juriste ne peut pas lui trouver de solution.

Si je vous signale ce problème, c'est qu'il n'est pas sans intérêt.

Nécessité de dissocier le syndicat avec la coalition et avec la grève.

On peut et on devrait même dissocier le mouvement des syndicats, c'est-à-dire d'association, avec la coalition et surtout avec la grève, les deux choses n'étant nullement solidaires. Je vous citerai le cas de l'Italie qui donne à l'Europe un bel exemple de ce que peut être la volonté de mettre de l'ordre chez soi... L'Italie a donné à la vie syndicale une forme qu'elle n'a peut-être nulle part ailleurs, car les syndicats y sont des rouages administratifs. La coalition et la grève sont rigoureusement interdites. Il y a des organismes pour régler les questions et des juridictions très bien constituées, mais interdiction absolue de faire la grève. Si dans l'avenir on arrive à se rendre compte que l'association peut être une force à condition de la limiter, d'en prendre tout ce qu'elle a de bon et d'en laisser tout ce qu'elle a de mauvais, on pourra évidemment obtenir d'excellents résultats. Si l'on pense, au contraire, que l'association conduit nécessairement à la grève, alors par comparaison ne devrait-on pas dire qu'une association comme la Société des Nations conduit nécessairement à la guerre !!!

Exemple de l'Italie.

Faut-il rendre la grève obligatoire.

Faut-il rendre la grève obligatoire ? - Je ne vais, là encore, que poser le problème en passant - Lorsque les organes compétents ont déclaré la grève, est-ce que tout le monde doit s'incliner comme devant une mobilisation générale? Le fait de rendre la grève obligatoire aurait pour avantage de donner à la coalition une force beaucoup plus grande. Jusqu'à présent je n'ai pas besoin de vous dire qu'il n'y a aucune solution à cet égard en France, car pour que la grève soit obligatoire, il faudrait que le travail soit interdit aux non-grévistes. Le principe de la liberté

Source : BIU Cujas

du commerce et de l'industrie s'y oppose.

Solution donnée sur le terrain civil.

Mais ce problème a été parfois soulevé et si j'en parle, c'est qu'il a reçu une solution sur le terrain civil. On peut parfaitement concevoir que dans une convention collective du travail, on déclare que les membres qui ont signé cette convention s'engagent, si telle situation se présente, à faire grève ou lock-out. Quelle est la valeur de cette disposition? C'est une convention purement civile, tant qu'une loi ne sera pas intervenue, tant qu'on n'aura pas dit formellement qu'en présence d'une pareille clause, il faut s'incliner; la seule sanction sera civile. Nous sommes donc forcés de nous contenter des moyens que donne le droit civil. Nous sommes en présence d'une convention dont la violation donnera lieu à des dommages et intérêts; c'est tout de même quelque chose. En ce sens il y a deux arrêts récents de la Chambre civile.

Arrêts de la Chambre civile du 17 novembre 1926.

Il y a un premier arrêt de la Chambre civile du 17 novembre 1926 (D. 1927.I.33) Cassant un arrêt de Riom. Je vous rappelle en deux mots les faits. Il s'agissait du syndicat patronal des couteliers de la ville de Thiers, dont les membres avaient passé entre eux une convention, aux termes de laquelle, ils s'engageaient à faire le lock-out et à refuser les uns et les autres de le cesser sans s'être concertés, si les travailleurs n'acceptaient pas certaines conditions. Il y avait là une obligation civile, non seulement de faire la grève en quelque sorte, mais de la maintenir. Or, l'un d'entre eux ne tint pas ses engagements. Le syndicat agit contre lui en dommages-intérêts et demanda notamment l'application d'une clause pénale du contrat, de 500 frs. de dommages-intérêts par ouvrier engagé, au mépris de l'obligation de faire lock-out. Supposons qu'il eut engagé 1.000 ouvriers, cela faisait 500.000 francs. La Chambre civile a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel de Riom qui avait décidé que la convention était illicite. Elle avait prétendu précisément que l'on ne pouvait pas, au nom de la liberté du commerce et de l'industrie, forcer quelqu'un à ne pas travailler dans ses ateliers. En cassant cet arrêt, la Chambre civile a reconnu, par conséquent, la parfaite validité de la convention. La grève ou le lock-out sont, dès lors civilement obligatoires, dans un pareil cas.

Même solution donnée par un second arrêt de la Chambre civile du même jour (17 novembre 1926). Il s'agissait encore d'une convention qui interdisait de cesser la grève sans l'autorisation du syndicat intéressé, et de nouveau l'un des membres du syndicat n'avait pas respecté la convention. La Chambre civile

Source : BIU Cujas

L'engagement à faire grève ou lock-out est civilement valable.

a décidé que la convention était parfaitement valable.

Voilà donc deux décisions très nettes. Quand on s'engage à faire grève - ou lock-out - et à la maintenir suivant certaines conditions, c'est civilement valable, et toute violation entraîne des dommages-intérêts.

Historique de la législation des coalitions. Loi Le Chapelier de 1791.

Quel est l'historique exact de la législation des coalitions?

Je vous rappelle que la loi Le Chapelier de 1791 interdisait de la façon la plus absolue la coalition, et naturellement la grève.

Loi de Germinal an XI. Le Code pénal de 1810. Art.414 à 416.

Après cette loi, la loi de Germinal an XI avait maintenu cette interdiction avec des peines. Elles furent maintenues par les articles 414, 415, et 416 du Code pénal, qui sanctionnaient le délit de coalition de façon très équitable à l'égard des patrons, et très injuste à l'égard des ouvriers.

Evidemment cela n'empêche pas qu'il y eut des grèves, mais c'était un danger à courir, car les pouvoirs publics pouvaient toujours poursuivre et généralement ils poursuivaient et condamnaient. Quelques mois avant la grande loi de 1864, il y eut encore des poursuites contre des ouvriers qui ne s'étaient pas mis en grève, mais qui s'étaient contentés d'envoyer une adresse collective à leur patron, lui demandant de bien vouloir augmenter les salaires. Cela, c'était déjà la coalition.

Ancien art.414.

L'ancien article 414 ne punissait que la coalition patronale qui avait pour but d'abaisser les salaires.

Ancien art.415.

Par contre, l'ancien article 415 punissait la coalition ouvrière lorsqu'elle avait pour but de faire cesser le travail ou de l'empêcher, ou encore de faire monter les prix.

Vous voyez la différence. Vous n'avez qu'à comparer et vous verrez que la coalition patronale tendant au lock-out n'était pas punie.

Texte primitif de l'art. 416.

Enfin l'article 416 (texte primitif) punissait ce qu'on appelait les damnations, c'est-à-dire les amendes, défenses, proscriptions, interdictions prononcées par suite d'un plan concerté.

Grève des canuts lyonnais en 1831.

Malgré ces textes, ainsi que je le disais il y a un instant, il y eut néanmoins quelques grèves. A Lyon, en 1831, il y eut une grève sanglante, de tous les canuts, qui nécessita un envoi assez important de troupes. Je vous rappelle les journées extrêmement sanglantes de 1848, dont certaines eurent leur épilogue tout près d'ici, sur la place du Panthéon. Elles firent peur et contribuèrent au maintien des trois articles du Code pénal.

Journées sanglantes de 1848

Ce n'est, comme vous le savez, que sous le Second

Source : BIU Cujas

Empire, qu'il parut opportun de faire quelque chose pour la démocratie. Précédemment je vous ai cité le mot du Duc de MORNY à Emile OLLIVIER : "Voulez-vous que nous nous rapprochions ensemble de la démocratie" C'est pour des raisons politiques que j'ai longuement développées précédemment devant vous que le Second Empire accorda le droit de coalition. Vous vous souvenez peut-être que dès 1860, l'Empereur grâciait systématiquement toutes les coalitions; on les poursuivait, mais l'Empereur grâciait.

Politique du Second Empire.

Loi de 1864.

La loi de 1864 accorda le droit de coalition. Les articles 414 à 416 Code pénal furent modifiés.

Abrogation de l'art. 416 par la loi de 1884

Cette législation a reçu une nouvelle atténuation en 1884 car on a alors abrogé l'article 416; de sorte que depuis cette époque il n'y a plus que les articles 414 et 415 modifiés en 1864.

Le Code du travail ne comporte absolument rien sur les coalitions, donc les textes qui nous régissent actuellement en matière pénale sont les article 414 et 415; on applique aussi les principes généraux du droit civil et du droit pénal.

Dès lors, quels sont les problèmes que nous avons à étudier? Toute coalition n'est pas nécessairement licite, il y a coalition et coalition. En règle générale ce qui contribue à rendre une coalition licite, ce sont les procédés employés par elle.

Quand la coalition est-elle licite ou illicite? Nous l'étudierons en deux sections dans lesquelles nous examinerons successivement le point de vue pénal et le point de vue civil.

Section I

La coalition au point de vue pénal.

1° - La coalition au point de vue pénal.

Avant 1864 la coalition, mais plus spécialement la grève, sont illicites. Aujourd'hui, en principe, la grève est devenue licite.

Faut-il dire que la grève est simplement licite, ou bien qu'on a le droit de faire grève? J'avoue que je ne vois pas très bien la distinction que l'on peut faire entre une chose licite et une chose qu'on a le droit de faire. Si la coalition est licite, on a donc le droit de se coaliser. Certains juristes modernes ont néanmoins prétendu que du fait que la grève n'était plus illicite, il ne résultait pas qu'on eût le droit de se mettre en grève. C'est une distinction qui ne me paraît pas explicable.

Rapport d'Emile Ollivier.

Rien n'est plus net à cet égard que le rapport d'Emile OLLIVIER en 1864. "Des personnes étrangères,

Source : BIU Cujas

dit-il, aux études juridiques - ici Ollivier se trompe car il y a, au contraire, des juristes remarquables qui pensent que l'on devrait faire cette distinction - se sont étonnées qu'avant de déterminer les peines contre l'atteinte à la liberté du travail, la loi n'ait pas affirmé cette liberté; elles ont pris ombrage de ce qu'aucun article ne consacre en paroles explicites le droit de se coaliser." L'oubli" - et voici une petite leçon que donne Emile OLLIVIER - des caractères de la loi pénale explique seul ces critiques. Tout ce qui n'est pas défendu étant permis, la loi pénale se borne à décider ce qui est un délit; elle constitue bien une déclaration des droits mais en sens inverse des déclarations ordinaires. Elle permet en gardant le silence."

En effet, toute la loi pénale est faite en ce sens. Le Code pénal ne peut pas dire tout ce qui est permis; il se contente de dire ce qui est défendu et quelle est la sanction si l'on passe outre à l'interdiction. Du fait que les peines disparaissaient, il résultait nécessairement qu'on avait le droit de se mettre en grève.

Aujourd'hui encore, mais moins qu'en 1884, il y a des grèves illicites. A cet égard, il faut envisager plusieurs situations :

a) Les coalitions qui sont illicites quant aux personnes.

b) Les coalitions qui sont illicites quant au but qu'elles poursuivent.

c) Les coalitions qui sont illicites quant aux procédés qu'elles emploient.

a) Les coalitions illicites quant aux personnes.

En principe, la considération de la personne ne joue pas dans la coalition. Toutes les personnes, employeurs et travailleurs - c'est la règle - ont le droit de se coaliser, et de faire grève ou lock-out. Mais, il y a quelques exceptions, et en outre, il y a quelques points d'interrogation qui se présentent.

a) Les coalitions illicites quant aux personnes.
Principe du droit de coalition.
Exceptions.
Les marins de la marine marchande.

1°) Tout d'abord, une exception tout à fait certaine ce sont les marins de la marine marchande. Ils sont dans une situation qui approche beaucoup celle des militaires. Ils sont soumis à un régime de discipline sanctionné par des peines. La plus récente réglementation de la question est dans le Code disciplinaire de la marine marchande qui date de la loi du 17 décembre 1926. Il a humanisé un peu les textes anciens qui étaient sévères.

A bord, les marins de la marine marchande sont astreints à une discipline militaire; s'ils refusaient

Source : BIU Cujas

de travailler, ils seraient mis en prison.

L'usage est de traiter cette question à propos du droit maritime. Je ne m'y étends donc pas davantage. Je situe simplement ici cette exception : les marins de la marine marchande n'ont pas le droit de coalition. Si au moment où le paquebot va partir les marins mettent sac à terre, l'administration a le droit de les poursuivre.

2°) Ensuite, tout travailleur terrestre préposé à un dispositif de sécurité n'a pas le droit de se mettre en grève sans prendre les précautions nécessaires.

Ainsi, un ouvrier qui est auprès d'une machine qui a besoin d'être surveillée, n'a pas le droit d'obéir de suite à un ordre de grève, et de laisser la machine fonctionner sans surveillance, à cause des conséquences très graves que cela pourrait entraîner pour le matériel et pour le personnel. D'ailleurs dans toutes les usines et ateliers, lorsqu'il y a grève, on maintient d'habitude ce que l'on appelle le personnel de sécurité. C'est d'ailleurs l'intérêt même des grévistes que tout ne soit pas démoli.

Si l'ouvrier que je mentionnais il y a un instant abandonnait brusquement son poste en pareil cas, et qu'à cause de cela il y ait des accidents, la loi pénale jouerait pour homicide ou blessures par imprudence.

Le personnel des services concédés peut-il se mettre en grève?

Est-ce que le personnel des services publics - j'entends les services concédés, non les services de l'Etat - a le droit de se coaliser, de se mettre en grève?

Par exemple, le personnel à Paris, de l'eau, du gaz, de l'électricité, des transports en commun, des transports souterrains, etc... peut-il se coaliser et faire grève? Il n'est pas douteux que dans l'état actuel des textes, il a ce droit. Il serait probablement opportun de le lui retirer, mais il faudrait pour cela un texte.

Projet de loi Millerand de 1920.

La question s'est posée bien des fois devant les pouvoirs publics. Des projets de loi ont été déposés, entre autres en 1920, celui de M. MILLERAND, qui retirait le droit de grève aux services publics, mais jusqu'à présent on n'a abouti à rien. Pénalement pas de texte.

Les employés des chemins de fer peuvent-ils se coaliser?

Est-ce que les employés des chemins de fer peuvent se coaliser? La question s'est posée dans des conditions particulièrement graves en 1910, lorsqu'il y eut une grève des cheminots.

Il n'y a aucun texte le leur interdisant, et par conséquent la grève pour eux est possible. Nulla pena sine lege.

Source : BIU Cujas

En 1910, le Président du Conseil Aristide Briand, se montra assez adroit, et trouva un procédé pour briser la grève. Vous savez peut-être que les cheminots sont, au point de vue militaire, dans une situation très particulière. En temps de paix, ils sont dispensés des périodes de réserve; en temps de guerre, ils sont mobilisés dans leur emploi, ils restent à leur poste, et c'est dans ces conditions qu'ils sont dès le premier jour de la mobilisation, aux ordres de l'autorité militaire. C'est ainsi qu'en 1910, lorsque cette grève eut lieu, le Président du Conseil de l'époque, se souvenant de la dispense de périodes militaires dont jouissaient les cheminots et que celle-ci n'était après tout qu'une faveur, décida de leur envoyer par la gendarmerie un ordre de rejoindre leur corps; celui-ci n'était autre que leur service dans les chemins de fer. Et ainsi, la grève fut conjurée en quelques heures.

Statut militaire des cheminots.

Grève de 1910.

Mais, comme toujours, le Parlement s'est agité en présence des évènements, et comme lorsque le Parlement s'agite, il faut le calmer, on déposa un projet de loi. Pour beaucoup d'hommes politiques de tous les partis, il semble que lorsqu'on a déposé un projet de loi, on a déjà fait quelque chose, beaucoup même... On déposa donc en 1910 un projet de loi, pour satisfaire aux besoins, je ne dirai pas du public, mais du Parlement... Ce projet interdisait aux cheminots de se coaliser. Il y eut des protestations à la fois des cheminots et des compagnies de chemin de fer, à la suite desquelles le projet fut abandonné, et il ne fut plus question de rien jusqu'en 1920.

Déposition d'un projet de loi interdisant aux cheminots de se coaliser.

En 1920, nouvelle grève, nouveau projet de loi déposé par M. MILLERAND qui subit le même sort que le précédent. On attend la troisième grève pour de nouveau apaiser le Parlement au moyen du dépôt d'un autre projet de loi...

Ceci m'amène à vous parler de la question des fonctionnaires.

La question des fonctionnaires.

Les fonctionnaires peuvent-ils se mettre en grève et s'ils se mettent en grève, encourent-ils des sanctions pénales?

Il n'y a pas de texte, mais il en faudrait un. Il faut avoir le courage d'en faire, on ne peut pas disserter éternellement dans le vague. La loi pénale ne s'improvise pas. Il y a des sanctions civiles bien entendu, mais nous sommes ici sur le terrain pénal.

Il y a eu des projets de loi interdisant aux fonctionnaires la coalition et la grève, mais jusqu'à présent ils n'ont pas été votés.

En 1909, la Chambre a voté une résolution dans laquelle elle s'exprimait ainsi : "Résolue à donner

Résolution votée par la

Source : BIU Cujas

Chambre en 1909.

un statut légal aux fonctionnaires excluant le droit de grève passe à l'ordre du jour..." Depuis 23 ans les choses sont au même point. Là encore, le Parlement a voté une résolution, résolu surtout à ne rien faire en réalité, ce qui est le plus clair de sa résolution.

Les sanctions disciplinaires.

Tout ce qu'on peut, c'est recourir aux sanctions disciplinaires. On les prend, le cas échéant.

Au sujet d'une grève de postiers, le Conseil d'Etat a décidé par l'arrêt du 7 août 1909 (Sirey 1909. 3.145) que les sanctions disciplinaires frappant les postiers étaient parfaitement légales.

Donc : sanctions disciplinaires, mais ce sont les seules que l'on puisse prendre. Ce n'est pas véritablement ce que l'on appelle du droit pénal.

La véritable coalition de fonctionnaires est d'ailleurs rare, mais il semble utile qu'une loi intervienne et l'interdise.

Le droit de coalition doit être réciproque. S'il existe du côté des travailleurs, il faut qu'il existe du côté des employeurs. Or, l'employeur ici, c'est l'Etat et on ne conçoit pas la coalition de sa part, puisqu'il est seul, ni même le lock-out. Le droit ici ne peut donc pas être réciproque, et c'est ce qui montre qu'il ne doit pas être maintenu. Il faudrait donc une loi. En attendant, c'est par conséquent, le statu quo sur le terrain pénal.

Statu quo sur le terrain pénal.

b) Les coalitions illicites quant à leur but

b) Les coalitions illicites quant à leur but.

Les coalitions peuvent-elles être illicites en raison de leur but?

Comme je vous le disais tout à l'heure, une coalition poursuit, en général, soit un but d'amélioration de la législation industrielle, soit un but de solidarité, soit un but politique.

Il est extrêmement délicat de décortiquer une coalition pour voir quel est son véritable but, et donner ce droit au gouvernement. Ce serait évidemment lui permettre pratiquement de détruire, d'anéantir, le droit de coalition.

Emile Ollivier refusa de distinguer la coalition juste de la coalition injuste.

Emile OLLIVIER, en 1864, au cours de la discussion de la loi, se montra hostile à toute démarcation du but des coalitions (Sirey, lois de 1864, p.25.26) Il refusa de distinguer la coalition juste de la coalition injuste, d'opposer les coalitions factices, violentes, et frauduleuses aux coalitions naturelles, paisibles, et sincères. "Non, disait-il, nous n'avons pas accepté cette distinction. Ni la commission, ni le gouvernement, n'ont voulu faire une oeuvre équivoque, retenir en ayant l'air de donner, cacher des pièges sous des apparences de liberté. Cette loi est loyale et sans arrière-pensée, elle accorde ce qu'elle

Source : BIU Cujas

promet, elle réalise avec courage un progrès considérable poursuivi en vain depuis la Révolution."

Vous voyez, c'est aussi net que possible. On ne peut pas faire de distinction selon les buts des coalitions, parce qu'il serait à peu près impossible de ne pas tomber dans l'arbitraire. De sorte que l'on peut conclure qu'en principe, il n'y a pas de grèves illicites en raison de leur but, ou tout au moins qu'il n'y a pas de loi spéciale à cet égard.

Raison.

Il y a la grande loi sur les menées anarchistes, mais elle ne peut s'appliquer qu'aux coalitions qui auraient un but purement anarchique.

c) Les coalitions illicites quant à leurs procédés.

c) Les coalitions illicites quant à leurs procédés.

La loi de 1864 a fait disparaître le grand délit de coalition, mais a créé un nouveau délit : le délit d'atteinte à la liberté du travail, et sur ce terrain, elle n'a pas fait de distinction entre les patrons et les travailleurs, contrairement à ce qu'avait fait le Code pénal autrefois.

Délit d'atteinte à la liberté du travail créé par la loi de 1864.

La loi de 1864 a créé ce nouveau délit parce qu'elle n'a pas voulu qu'on abuse du droit de coalition à l'égard d'autrui, que ceux qui se coaliseraient puissent porter atteinte au droit des autres de ne pas se coaliser, que les grévistes empêchent les autres de travailler ou de faire travailler.

De sorte que l'on distingue, selon les procédés employés, les coalitions licites et les coalitions illicites.

En 1864 on a constitué ce délit d'atteinte à la liberté du travail avec, en quelque sorte, deux degrés :

Il comporte deux degrés :

1°) Le délit particulièrement grave que j'appellerai l'atteinte très grave à la liberté du travail, réglementée par les articles 414 et 415 du Code pénal, révisés en 1864.

1°) Le délit d'atteinte très grave à la liberté du travail.

2°) Le délit moins grave que j'appellerai l'atteinte simplement grave, parfois même appelé atteinte légère, à la liberté du travail, réglementée par l'article 416 du Code pénal. rédaction de 1864.

2°) Le délit d'atteinte grave à la liberté du travail.

A cela, il faut ajouter le droit commun du Code pénal.

De sorte que le régime de 1864 comportait :

Régime de 1864.

1° - Le droit pénal général.
2° - Le délit d'atteinte très grave (C.p. art. 414-415).
3° - Le délit d'atteinte légère (C.p. art.416).

Nous allons reprendre ces trois catégories.

Source : BIU Cujas

1° - Le droit pénal général.

1°) Le droit pénal général.

Il y a évidemment des faits relatifs aux coalitions qui tombent sous le droit pénal général et au sujet desquels il n'y a rien à dire. Ainsi, il va de soi que les crimes et les délits de droit commun commis au cours d'une coalition, n'ont pas besoin d'un texte spécial pour être réprimés. S'il y a mort d'homme - c'est assez rare - s'il y a des blessures - ceci est assez fréquent - cela tombe sous le Code pénal général, il n'y a pas lieu de faire une incrimination spéciale.

De même, si au cours d'une coalition, on met le feu à l'atelier, à la maison du patron, etc... cela tombe sous le droit pénal général. L'art. 443 du Code pénal punit les actes de sabotage. La loi sur les menées anarchistes de 1891 punit aussi certains procédés de ce genre. S'il s'agit d'un sabotage des voies ferrées, il y a les textes spéciaux concernant la police des chemins de fer.

Quant aux menaces en général, elles sont punies par l'article 305 du Code pénal qui s'applique à un gréviste comme à une personne quelconque.

Je cesserai ici cette énumération. Il faut simplement que vous sachiez que les incriminations de droit commun joueront là comme ailleurs. Si par exemple, au cours d'une coalition, il y a des blessés, les coupables comparaîtront devant le tribunal correctionnel s'ils ont été poursuivis.

II - Le délit d'atteinte très grave à la liberté du travail. (art.414 - 415 - Code pénal).

II - Le délit d'atteinte très grave à la liberté du travail. (art.414-415 Code pénal).

Le délit d'atteinte très grave à la liberté du travail comporte deux éléments constitutifs : d'une part, un but, d'autre part, un procédé en vue de réaliser ce but.

Deux éléments constitutifs.

Un but.

Le but d'obtenir la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail, sont considérés comme délictuels. Par conséquent, un lock-out patronal pour faire monter les prix ou pour faire baisser les salaires, voilà un cas où le but poursuivi tombe sous l'article 414. Il en est de même pour une grève qui aurait pour but de forcer un patron à renvoyer un ouvrier. Tout cela porte atteinte à la liberté d'autrui.

Des procédés.

Mais il faut que s'y joignent les procédés ou les moyens visés à l'art.414 : les violences, les voies de fait, les menaces, les manoeuvres frauduleuses.

Source : BIU Cujas

Ne croyez pas que l'infraction suppose la réunion de ces quatre éléments, c'est-à-dire : la violence + voies de fait + les menaces + les manoeuvres frauduleuses. Non, c'est l'un de ces quatre éléments, soit les violences, soit les voies de fait, etc.. s'ajoutant aux buts que nous venons de voir. Emile Ollivier l'a dit formellement (Sirey, Lois de 1864, p.30 col.I).

Car, il ne faut pas confondre; ces buts, nous le savons, ne sont pas illicites isolément, ils ne le sont que lorsqu'ils sont accompagnés de l'un des quatre moyens.

Violences.

Par violences, on entend les violences d'une certaine gravité, qui se manifestent d'une manière physique. Par exemple : une lutte sur un chantier au cours de laquelle l'ouvrier est mis à la porte de force.

Voies de fait.

Les voies de fait : il y a voie de fait à empêcher de force l'ouvrier d'entrer sur le chantier. Les services qui fonctionnent souvent au cours des grèves, les services de piquetage qui obligent ceux qui veulent passer à montrer leur carte. Cela rentre dans la notion de voies de fait, parce que c'est de force que l'on empêche de passer.

Menaces.

Les menaces, c'est tout ce qui aura pour but de faire craindre un danger. Par exemple : menacer un patron de mettre le feu à son usine, menacer un patron de le tuer, de le blesser, menacer un ouvrier non syndiqué de lui faire son affaire s'il continue de travailler.

Manoeuvres frauduleuses.

Enfin, les manoeuvres frauduleuses ce sont tous les torts qui peuvent être faits : campagnes de calomnies, de mensonges. En un mot tous les artifices qui peuvent être utilisés pour atteindre les buts précédemment indiqués.

Par conséquent, l'un de ces procédés ou ces procéés se joignant à l'un des deux buts que je vous ai signalés, constituera l'infraction. On cite le mot célèbre de CLEMENCEAU du "droit à la matraque".

Applications jurisprudentielles des textes.

Voici quelques applications jurisprudentielles qui ont été faites de ces textes.

Arrêt de la Chambre criminelle du 27 décembre 1926.

D'abord un arrêt de la Chambre criminelle du 27 décembre 1926 (Gaz. Pol. 1927.I.202) à propos du syndicat des musiciens de l'orchestre de Tunis. Un musicien non syndiqué ayant été engagé, le syndicat très courroucé, envoya une lettre au directeur du théâtre, par laquelle il le prévenait que si le musicien paraissait encore devant le public le soir même, la partie d'orchestre se transformerait en un solo, car il n'y aurait plus que le non syndiqué pour représenter l'orchestre. C'était certes un grand honneur à lui faire,

Source : BIU Cujas

mais le directeur du théâtre ne l'en jugea pas digne, et le malheureux fut renvoyé. Une action fut intentée, et l'affaire alla jusqu'à la Chambre criminelle.

L'article 414 a été considéré comme applicable par la Chambre criminelle car il y avait, d'une part : menace - la lettre envoyée au directeur du théâtre - d'autre part : atteinte à la liberté du travail, le syndicat ayant porté atteinte à la liberté du travail du musicien non syndiqué.

Arrêt de la Chambre criminelle du 6 mars 1930.

Autre arrêt de la Chambre criminelle du 6 mars 1930, (Gaz. Pol. 1931.I.359) à propos des dockers de Bordeaux. Deux dockers syndiqués avaient avisé leur patron que s'il ne renvoyait pas les ouvriers non syndiqués qu'il avait embauchés, il y aurait grève. Il y eut donc : mesure d'intimidation à l'égard du patron, puis l'emploi du système de piquetage, c'est-à-dire l'établissement de billets de contrôle indiquant que l'on était en règle avec le syndicat et sans lesquels on ne pouvait pénétrer dans le chantier. La Chambre criminelle a décidé que l'article 414 était applicable.

Arrêt du 25 novembre 1932 de la Chambre criminelle.

Voir encore l'arrêt du 25 novembre 1932 de la Chambre criminelle extrêmement intéressant (Gaz. Pol. du 20 décembre 1932), confirmant Lyon 8 juillet 1931 (D. 1932.2.89) et la note de M. Pic. Cet arrêt du 25 novembre 1932 a permis de préciser les "menaces" de l'article 414. Il faut menacer soit un patron, soit un ouvrier, mais les menacer d'un acte qui soit illicite. Si la menace porte sur un acte qui est en lui-même licite elle ne rentre pas dans la menace de l'article 414. Par exemple, une menace envoyée par lettre à un patron, lui disant qu'on va mettre le feu à son usine, est une menace d'un acte illicite, c'est incontestable; au contraire, si le patron est menacé qu'on va l'obliger à exécuter une convention qu'il a conclue par exemple, une convention collective, c'est la menace d'un acte licite car rien n'est plus licite que d'exiger de respecter les conventions signées par lui.

Complément apporté par la Chambre criminelle à l'art. 414 du Code pénal.

La Chambre criminelle a ainsi apporté un complément à l'art. 414. Il faut distinguer : Par exemple, je suis Secrétaire d'un Syndicat, je menace un patron de l'obliger à exécuter une convention, faute de quoi nous nous mettrons en grève, c'est une menace licite puisqu'elle porte sur une convention qui est valable, nous le supposons, par hypothèse. En d'autres termes, ce que dit encore l'arrêt de la Chambre criminelle de 1932 c'est que la menace de l'art. 414 doit être une menace violence. La menace, dont parle ce texte, est une menace qui doit être très forte et porter sur des violences, tandis que

Distinction entre la

s'il s'agit simplement d'une menace beaucoup moins importante qui ne serait pas ce que j'appellerais une

Source : BIU Cujas

menace qualifiée, elle ne tombera pas sous l'article 414 du Code pénal.

menace d'un acte licite et la menace d'un acte illicite.

Quoi qu'il en soit, voici les faits de l'espèce. Ils se placent du côté patronal. Un différend avait éclaté dans la région lyonnaise entre des patrons imprimeurs et des ouvriers typographes appartenant à un syndicat. A la suite d'un lock-out patronal, il avait été décidé entre les patrons qui formaient entre eux un syndicat, qu'à aucun prix l'un d'eux ne reprendrait le travail sans l'accord des autres, que pas un d'entre eux ne céderait devant les exigences des ouvriers typographes. Le syndicat des patrons était uni à des syndicats d'autres commerces patronaux, formant entre eux la Fédération des Patrons de la Région de Lyon. Voici que l'un des patrons cède devant les exigences des ouvriers typographes et les engage chez lui, au mépris de l'engagement de lock-out, et à des conditions qui ne sont pas celles que le syndicat des Maîtres typographes avait fixées. Il viole non pas la convention collective, puisqu'il n'y a pas de convention collective à l'intérieur d'un syndicat, mais la convention syndicale. Le secrétaire de la Fédération des Patrons de la Région de Lyon envoie à tous une circulaire au nom de cette Fédération (c'est entre patrons que cela se passe) disant : "Un tel a violé la convention passée, et voici les sanctions qui vont être prises; nous allons le mettre à l'index, donc aucun patron de la région lyonnaise ne fera d'affaires avec lui. On ne vous commandera plus d'impressions, de catalogues, d'affiches, on fera tout pour l'empêcher de continuer son exploitation parce qu'il a violé le contrat syndical." Ensuite on reproduit les mêmes menaces par téléphone : à l'intéressé " Si vous ne fermez pas vos ateliers pour maintenir le lock-out, voilà les sanctions qui vous seront appliquées par tous les commerçants." La question a été portée devant les tribunaux, la Cour de Lyon le 8 juillet 1931 (loc. cit.) n'applique pas l'art. 414 en disant : la circulaire et la conversation téléphonique ne constituent pas la menace de l'art. 414. En effet, quel était le but de cette circulaire? C'était d'obliger le patron, qui avait librement conclu une convention qui était valable, de la respecter. La menace, ici adressée par circulaire, n'est pas du tout la menace violence de l'art. 414. Le pourvoi, fait contre cet arrêt, a été rejeté par la Chambre criminelle pour les deux motifs suivants : les menaces de l'art. 414 sont précisément des menaces qui doivent être beaucoup plus caractérisées, plus qualifiées, plus graves que les menaces que constitue une circulaire semblable. Et deuxièmement : voici la

Espèce : différend entre les patrons imprimeurs et les ouvriers typographes de la région lyonnaise.

Violation de la convention syndicale par un patron.

Contenu de la circulaire envoyée par le secrétaire de la Fédération des Patrons de la région de Lyon.

Arrêt du 8 juillet 1932 rendu par la Cour.

Rejet du pourvoi contre cet arrêt par la Chambre

Source : BIU Cujas

criminelle.

formule : l'annonce d'un acte licite est licite, quoiqu'elle puisse causer un dommage à quelques-uns. Vous vous souvenez peut-être d'une autre affaire : celle de l'orchestre de la ville de Tunis. N'y a-t-il pas une contradiction entre l'arrêt de la Chambre criminelle de 1926 qui a condamné le syndicat des musiciens de l'orchestre de Tunis pour une lettre comminatoire qui avait été adressée au directeur du théâtre, et la décision de la Chambre criminelle de 1932 pour des menaces adressées par une lettre. Non ! Les deux arrêts ne sont pas contradictoires, on peut les combiner. Dans l'hypothèse de Tunis il n'y avait eu aucun contrat préalable entre le syndicat des musiciens et le directeur de théâtre, stipulant que celui-ci n'avait pas le droit d'engager des non-syndiqués. Dans l'hypothèse de Lyon, il y avait un contrat syndical, les patrons s'engageaient à ne pas céder et à se soutenir les uns les autres. Il n'y a donc aucune contradiction, puisque dans le second cas, la menace portait sur un acte licite, et non pas comme lorsqu'il n'y a pas de contrat, ce qui constitue une atteinte à la liberté du travail.

Motifs invoqués.

N'y a-t-il pas contradiction avec l'arrêt de 1926 rendu par la Chambre criminelle?

Raisons qui font qu'on peut combiner ces deux arrêts.

Les sanctions.

Quelles sont les sanctions lorsqu'on se trouve dans des conditions d'incrimination? Six jours à trois ans de prison, et une amende de 16 à 3.000 francs, ou l'une des deux peines seulement. En second lieu, en général, la tentative, à elle seule, est punissable, à moins que la loi ne l'ait dit formellement. Or ici le texte dit formellement que la tentative sera punissable. Troisièmement, l'art. 415 indique une peine complémentaire le cas échéant. Je n'entre pas dans les détails. Si les faits sont particulièrement graves, les inculpés peuvent être placés sous la surveillance de la Haute Police, enfin l'action civile suit l'action publique s'il y a un préjudice pécuniaire causé. La conclusion à laquelle nous arrivons pour les art. 414 et 415, c'est qu'il y a peu de grèves au fond qui échappent, en fait à l'application de ce texte, car les menaces, les voies de fait, les manoeuvres frauduleuses ou les violences, il est bien rare que dans une coalition ouvrière on ne puisse en relever quelques-unes; mais heureusement les poursuites n'ont pas toujours lieu. Et c'est pour cela qu'en 1864, la grande opposition que firent à Emile Ollivier certains députés plus à gauche, ne réunit pas plus d'une demi-douzaine de voix. Ils disaient qu'avec un peu de bonne volonté l'art. 414 pourrait permettre de condamner bien des grèves, mais ils n'obtinrent pas gain de cause, l'article fut voté, maintenu avec cette incrimination et un peu plus tard en 1884 on essaiera de le faire tomber, on n'aboutira pas. On réussira seulement

Conclusion.

Source : BIU Cujas

à faire abroger l'article 416 Code pénal dont nous n'avons pas encore parlé, et on y parviendra; mais l'article 414 est toujours en vigueur.

III -Les atteintes à la liberté autres que celles de l'article 414 : délit d'atteinte dite légère (article 416, abrogé en 1884).

III - Les atteintes à la liberté autres que celles de l'art. 414.

Pour les atteintes moins graves que celles de l'art. 414 une réforme assez importante a eu lieu en 1864. De 1864 à 1884 il a existé un délit qui, depuis, a disparu, délit réglementé par l'art. 416, rédaction nouvelle reçue en 1864 et qui visait les atteintes moins graves à la liberté du travail, non pas les atteintes très graves. De 1864 à 1884 il y a eu entre le cas de l'art. 414 et ce qui était permis, quelque chose qui venait s'intercaler et qui était encore défendu; vous verrez quand je vous indiquerai les sanctions qu'elles étaient moins graves aussi. Nous allons donc distinguer la période qui s'étend de 1864 à 1884, puis ce qui s'est passé en 1884 et qui est encore le droit actuel. En 1864, on a donné à l'art. 416 une nouvelle rédaction, qui n'est pas du tout celle de 1810. C'était un nouvel article, rédigé en 1864, sanctionnant de peines moins graves des atteintes à la liberté du travail de six jours à trois mois de prison simplement, et quant à l'amende elle ne pouvait être que de 16 francs à trois cents francs, tandis que l'art. 414 visait 3 jours à 3 ans ou 16 à 3.000 francs. Vous voyez, par conséquent, que le plafond de la peine était abaissé ici.

Période de 1864 à 1884.

Nouvel art.416 rédigé en 1864.

Son contenu.

Quelles sont les conditions de cette incrimination aujourd'hui disparue? Elles étaient au nombre de deux : un but coupable s'ajoutant à des procédés coupables, mais des procédés moins graves que ceux de l'art. 414. Ce but était l'atteinte à la liberté du commerce ou de l'industrie. C'est l'un des deux buts de l'art. 414. Ce texte en vise deux, en effet : ou bien l'atteinte à la liberté du commerce, ou faire hausser ou baisser des prix. Comme procédé s'ajoutant au but coupable il y avait seulement le plan concerté accompagné, soulignez cela, soit d'amendes, soit de défenses, soit de proscriptions, soit d'interdictions. La loi de 1864 n'a pas défini ces quatre termes. Emile Ollivier ne l'a pas fait davantage dans son rapport, et il a dit que c'était tout à fait inutile, car ces termes avaient une signification tellement consacrée que personne ne pouvait s'y tromper, par conséquent on employa des expressions d'un usage courant ; proscriptions, interdictions, défenses, amendes. L'amende sera, par exemple, la clause pénale aux termes de laquelle

Conditions de l'incrimination.

Procédé d'un plan concerté accompagné

soit d'amendes,

Source : BIU Cujas

tout membre du syndicat ou tout syndicat patronal qui ne respecterait pas la coalition, serait condamné à payer dix mille, cinquante mille, soixante mille Frs. pour n'avoir pas respecté l'ordre de lock-out. Quant aux défenses, c'étaient les ordres d'un syndicat, par exemple de ne pas faire travailler de non-syndiqués, de n'en pas engager; quant aux proscriptions elles étaient plus connues : c'était la mise à l'index d'une maison, la mise à l'index d'un travailleur, la mise à l'index d'un syndicat. Enfin les interdictions, par exemple, la défense faite aux membres de contracter avec le coupable. On était en présence d'une interdiction précisément dans le cas de l'affaire de la région lyonnaise, que je vous ai exposée précédemment à propos de l'art. 414 C. Pen.

soit de défenses,

soit de proscriptions (mise à l'index),

soit d'interdictions.

Ce texte, il faut bien le dire, était de nature à pouvoir s'appliquer encore plus fréquemment que l'art. 414; sans cela, ce serait supposer vraiment que les grévistes sont des moutons bien doux. Voici notamment un arrêt du 11 mai 1883 (S.83.I.432) qui va vous montrer l'application faite de ce texte. En effet, peu de grèves lui échappaient. Voici une grève des menuisiers à Paris. Un secrétaire de syndicat écrivait à l'ensemble des patrons menuisiers, que s'ils ne renvoyaient pas telle catégorie de travailleurs, employés par eux, il y aurait coalition :(voici la formule : "Faute de quoi vos chantiers seront mis immédiatement à l'index par la corporation"), personne ne voudra plus travailler chez vous; la Cour de cassation a vu là l'application des conditions de l'art. 416 : une menace d'interdiction. Vous vous rappelez peut-être l'hypothèse qui a été jugée par la Chambre criminelle en 1932 au sujet d'un Maître Imprimeur de la région lyonnaise. Il s'agissait de savoir si l'art. 414 s'appliquait. Or, il n'est pas douteux que l'art. 416 se serait appliqué dans cette affaire s'il avait encore été en vigueur, mais depuis 1884 il est abrogé. Aucun patron de la région lyonnaise ne contractera plus avec vous, c'était véritablement la proscription de l'art. 416. S'il avait existé on ne se serait pas battu en 1932 sur l'article 414, on aurait appliqué l'article 416. Nous arrivons maintenant à la période actuelle qui commence en 1884; depuis 1884 il n'existe plus que deux choses, ou bien l'atteinte très grave de l'art. 414 ou bien tout le reste, c'est-à-dire tout ce qui est en-dessous, en décroissant, et qui échappe désormais à la loi pénale.

Arrêt du 11 mai 1883.

Période actuelle 1884-1933.

Réforme de 1884.

La grande loi sur les syndicats professionnels a malencontreusement lié des choses distinctes. Quelle singulière idée d'abroger l'art. 416 du Code pénal par cette loi à propos d'une loi sur les syndicats

Abrogation de l'art. 416 par la loi sur les

Source : BIU Cujas

syndicat; professionnels.

professionnels. Vous savez que j'ai protesté bien des fois contre cette liaison. Déjà en 1864 ce problème avait été posé, c'est vrai, mais en 1864 il s'agissait d'une loi sur les coalitions; on le comprenait pour une loi sur les coalitions. Il fallait, si on le voulait, faire une loi à part. La seconde maladresse se trouve d'avoir écrit cela à l'art.I de la nouvelle charte, ou de la seule charte, car il n'y en avait pas eu auparavant des anomalies. On annonce que les dispositions de la loi de 1791 sont abrogées; la loi de 1791 c'était la loi Le Chapelier qui interdisait les coalitions; or, jamais dans un article premier on ne met les textes abrogés, on les met à peu près toujours à la fin de la loi, parce que c'est une conséquence de la loi nouvelle. Or dans la loi de 1884 on a l'air d'affirmer que l'objet principal, essentiel, de la loi de 1884, c'est d'abroger l'article. Il y eut beaucoup de discussions sur ce point, et, sans cesse, on eut l'attention fixée sur ce point comme si c'était la préface en quelque sorte à l'obtention du droit syndical. Il y a donc eu là une très grande maladresse en liant l'abrogation de l'article 416, c'est-à-dire d'un délit de grève, à une loi dont l'article 2 accordait le droit syndical. On laissait entendre que le second emportait le premier. Et vous savez que le Conseil d'Etat, lui-même, a admis cette idée. Quoiqu'il en soit, l'abrogation de l'art. 416 avait déjà été demandée en 1864. Je rappelle à ce sujet les paroles de Jules Favre qui était un des grands adversaires d'Emile Ollivier. "Avec un tel article je me ferais fort de trouver quelques-uns des délits énoncés dans cet article avec une coalition quelconque.", L'abrogation de ce texte ayant eu lieu, la mise à l'index, qui était un cas si pratique, si fréquent, qui d'ailleurs a lieu encore aujourd'hui, peut donner lieu à des sanctions civiles que nous rencontrerons mais ne peut plus donner lieu à des sanctions pénales. En dehors de cet article nous n'avons plus rien qui puisse constituer une incrimination, les faits quelconques qui se rattachent à une coalition, les procédés quelconques du moment qu'ils ne tombent pas sous l'art. 414, ou sous le droit pénal général, échappent au droit pénal. Par élimination, c'est tout le reste. Mais échappent-ils au droit civil? Et alors ceci m'amène, avec une section seconde, à étudier le point de vue civil qui ne coïncide pas nécessairement avec le point de vue pénal. Bien des choses sont permises au point de vue pénal qui ne coïncident pas avec le point de vue civil.

Critique.

Inconvénients résultant de la liaison du droit syndical et du droit de grève.

Source : BIU Cujas

Section II

La Coalition au point de vue civil.

Il y a des cas, sur le terrain du droit civil, où la coalition sera illicite. Elle entraînera alors, des conséquences pécuniaires. Elle sera illicite soit en elle-même, soit par les procédés de son exécution.

§ 1 - Cas où la coalition est illicite en droit civil.

Aucun texte ne l'a dit, mais ce n'est pas la peine que nous ayons les principes du droit pour ne pas nous en servir : la coalition est illicite en droit civil dans l'un des deux cas suivants : elle sera illicite soit qu'une convention la rende illicite, soit que la loi elle-même la rende illicite, et nous allons trouver tout à l'heure l'art. 1382 qui est toujours de bon secours.

La coalition est illicite si elle est contraire à une convention.

Eh ! bien : Premier cas : la coalition patronale est illicite parce qu'elle est contraire à une convention, elle est la violation d'une convention passée entre les parties dont les unes se mettent en grève contre les autres ou dont les patrons font un lock-out contre elles. Faut-il en conclure, en effet, que l'on a le droit pénalement de se mettre en grève ou en lock out, que l'on a le droit aussi de violer toutes les conventions, que l'on a conclues en disant, avant toutes choses : "Il y a mon droit de coalition", rien ne cède devant. Par conséquent, toutes les conventions que nous avons conclues ne peuvent pas nous en empêcher; le droit de faire grève entraînerait à sa suite le droit civil aussi de se coaliser. Nous avons déjà rencontré des hypothèses où dans des conventions il y a une clause, l'hypothèse de l'arrêt de 1932 par exemple. Dans une convention collective de travail on s'est engagé à ne pas se coaliser du tout ou à ne pas se coaliser avant d'avoir rempli certaines conditions. Ainsi il est entendu qu'on ne pourra pas se coaliser sans avoir essayé la conciliation. Beaucoup de conventions collectives contiennent des clauses, sur les commissions de conciliation qu'elles prévoient à l'avance si on ne s'est pas concilié on décide d'aller devant des arbitres; plus loin, nous avons l'obligation d'exécuter les conventions, la sentence de l'arbitre, jamais nous ne nous mettrons en grève. Quelle est la portée civile d'une pareille clause? Il faut appliquer le droit commun, un pareil objet d'une convention n'est nullement illicite, déclarer au contraire qu'on ne fera pas coalition, c'est-à-dire qu'on maintiendra

Le droit pénal de faire grève entraîne-t-il à sa suite le droit civil de se coaliser?

Source : BIU Cujas

l'ordre ce n'est pas illicite, ce n'est pas une renonciation à une faculté qui vous est donnée. La question a été portée devant la Cour d'Appel de Colmar qui a rendu un arrêt le 1er mars 1927 (Revue Juridique d'Alsace-Lorraine 1927, p. 366). Il s'agissait d'un syndicat d'ouvriers plâtriers qui avaient fait grève au mépris de la convention collective. Les plâtriers ont été condamnés par la Cour d'Appel de Colmar, à cent francs de dommages-intérêts. Et voici les raisons données par la Cour d'Appel de Colmar, qui n'ont pas encore été données par une haute juridiction. 1°) "Le droit de grève, dit la Cour d'Appel de Colmar, n'est qu'une faculté qui trouve ses limites, soit dans le droit d'autrui, soit dans le respect des conventions". Le droit de grève n'est qu'une faculté ce n'est pas une obligation; la grève n'est qu'une faculté qui est limitée par le respect des conventions. Une convention peut l'interdire. Et, ajoute encore la Cour "La grève n'est pas d'ordre public". 2°) "Avant d'exercer leur droit de grève les ouvriers doivent d'abord respecter la convention". La Cour de Colmar n'est pas allée trop loin, parce que la convention collective n'interdisait pas la grève. Je puis donc conclure sur ce premier point que la grève sera au point de vue civil, illicite toutes les fois qu'une convention signée entre les deux parties belligérantes interdira, soit temporairement, ou retardera la grève, ou même l'interdira complètement. Nous allons trouver beaucoup plus de jurisprudence sur un autre terrain; c'est celui où la grève est illicite, et où il n'existe pas de convention. Elle est illicite beaucoup moins dans son principe, que dans ses procédés. Ainsi il se peut que la simple menace de grève donne déjà à la grève, dans son principe, un caractère illicite, et constitue un abus de droit. Il se peut aussi que les procédés par lesquels se déroulera la coalition rendent illicite une coalition qui, dans son principe, était tout à fait licite; nous verrons des responsabilités d'abord dans les rapports des travailleurs grévistes et des travailleurs non-grévistes, ou bien, si vous voulez, ce qui revient au même, dans les rapports des patrons qui ont fait le lock-out et de ceux qui ne l'ont pas fait. Second problème : Rapports des coalitions et des tiers, c'est-à-dire de ceux qui sont étrangers au travail, qui ne sont ni immédiatement le patron, ni immédiatement les travailleurs.

Arrêt du 1er mars 1927 rendu par la Cour d'Appel de Colmar.

Condamnation prononcée.

Motifs invoqués.

Cas où la grève est illicite bien qu'il n'existe pas de convention.

Rapports des grévistes et des non-grévistes.

Problème de l'abus du droit.

Premier Problème : Rapports des grévistes et des non-grévistes, c'est-à-dire du côté travailleurs. Est-ce qu'un non-gréviste qui subit un préjudice du fait de la grève, parce qu'il ne fait pas partie du syndi-

Source : BIU Cujas

cat peut invoquer l'art. 1382, contre ceux qui ont décrété la grève et qui pratiquement ont abouti à l'arrêt du travail? C'est le problème de l'abus du droit, si la coalition par ses procédés a eu pour but l'intention de nuire. Il n'est pas douteux que nous sommes dans les conditions de l'application de l'art. 1382, toutes les fois qu'avant 1884 l'art.416 C. pénal aurait été appliqué. Il y a certainement lieu aujourd'hui d'appliquer l'art. 1382. Je vais vous donner des exemples célèbres dans la jurisprudence. Il y a une affaire bien connue qui remonte à la fin du siècle dernier, qui a eu son épilogue le

Affaire Jost.

22 juin 1892, c'est l'affaire Jost. Jost était un ouvrier typographe qui fut le héros et la victime de cette affaire, qui se passa à Bourgoin dans l'Isère; le patron typographe reçut d'un syndicat de la régio un beau jour une exclusive portée contre un de ses ouvriers, le sieur Jost. Sur quoi portait l'exclusive? Le sieur Jost avait été mis à la porte du syndicat parce qu'il n'avait pas payé sa cotisation. Le syndicat envoya l'ordre au patron de Jost de le renvoyer de son usine puisqu'il n'était plus syndiqué et si cet ordre n'était pas exécuté on le menaçait de grève. C'est la menace de l'ancien art. 416 C.Pen on ne pouvait plus l'appliquer. Est-ce que Jost disposait d'une action basée sur l'art. 1382 pour se faire réparer le préjudice causé par son renvoi? Jost a intenté une action en 10.000 Frs. de dommages intérêts. Il a demandé à prouver les faits. On avait fait savoir au patron que tous les ouvriers se mettraient en grève. Or, le patron voulait continuer le travail comme le Directeur du théâtre de Tunis dans un exemple précédemment étudié. Le demandeur avait été débouté par la Cour d'Appel de Grenoble qui a rejeté sa demande. La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel de Grenoble. L'abrogation, di

Arrêt du 22 juin 1892 rendu par la Cour de cassation.

notre arrêt, de l'art. 416 C. Pen. a fait disparaître le caractère pénal des faits en question s'ils étaient établis, mais il n'a pas fait disparaître leur caractère illicite en droit civil, dans le cas où ils viendraient à être prouvés. Il fallait laisser faire sa preuve au sieur Jost, et statuer après. Il y a eu pour la Cour de cassation un caractère illicite civil, si la coalition tend à obtenir le renvoi d'un individu. C'est du reste la formule même de l'arrêt. Au lieu de poursuivre la défense d'un intérêt professionnel, quel était le but du syndicat? Est-ce la défense d'un intérêt professionnel puisque le patron exécutait envers les ouvriers ses obligations pour leur salaire? Or il n'y avait pas entre eux une convention établissant qu'on devait prendre

Source : BIU Cujas

des syndiqués ou des non-syndiqués. Le syndicat a donc poursuivi un but de pure vengeance, le renvoi d'un individu et non la défense d'un intérêt professionnel. C'est un délit civil, et pour savoir s'il avait existé il fallait procéder à une enquête et permettre au sieur Jost de faire sa preuve. Cet arrêt est célèbre et il a fait énormément de bruit à l'époque, il a été critiqué au recueil Sirey par M. Jay, un des grands spécialistes de ces questions. Le même problème s'est présenté quelques années après devant la Chambre civile, et il a donné lieu à un renforcement de l'argumentation de la Cour de cassation. Ce nouvel arrêt date du 9 juin 1896 (S.97.I.25). Il s'agissait d'une grève au cours de laquelle on avait envoyé une lettre au patron lui disant qu'on ne reprendrait le travail que s'il renvoyait un certain chef d'équipe. Naturellement le chef d'équipe est renvoyé, c'est toujours comme cela, qu'il soit violoniste ou contremaître il est sacrifié au nombre, il faut se mettre à la place de celui qui a un service à assurer. Action de la victime en pareil cas contre le syndicat, contre, en particulier, les signataires de la menace qui ne peut plus tomber sous l'article 416 C.Penal. Voici les deux motifs de l'arrêt : comme précédemment la Cour de cassation rappelle que l'article 416 C.Pénal est abrogé, les grèves peuvent constituer une faute quand elles sont inspirées par un esprit de malveillance pour imposer au patron un renvoi, c'est ce que nous trouvons dans l'art. 1780, la Cour affirme ce qui était avant entre les lignes. Mais il ne faut pas confondre les cas que nous venons de rencontrer avec un cas tout différent où il existe entre le patron et les grévistes une convention collective, en vertu de laquelle le patron s'est engagé à ne pas embaucher des non-syndiqués, à ne pas garder de membres qui ne seraient plus syndiqués, quelle va être dans ce cas la sanction? Je suppose qu'il y ait entre un patron et le syndicat de ses ouvriers, reprenons par exemple l'hypothèse de Bourgoin, qu'il y ait une convention collective aux termes de laquelle le patron imprimeur doit exécuter tel engagement, un certain ouvrier est mis à la porte du syndicat, le patron qui exécute ses obligations le met également à la porte de son usine. Est-ce que l'ouvrier renvoyé qui est resté étranger à la convention collective, ne va pas dire : "Mais cela ne me regarde pas, c'est la menace du syndicat qui me prive de travail". Sur ce point précis il y a une décision de la Chambre civile pour faire la distinction que je viens de vous

Arrêt du 9 juin 1896 rendu par la Chambre civile renforçant l'argumentation de la Cour de cassation.

Motifs invoqués.

Cas où il existe entre le patron et les grévistes une convention collective, en vertu de laquelle le patron s'est engagé à ne pas embaucher des non-syndiqués.

Source : BIU Cujas S

Arrêt du 24 octobre 1916 rendu par la Chambre civile

montrer, cet arrêt date du 24 octobre 1916 (S. 1920. I.17). Le syndicat, dit la Chambre civile, a le droit, lorsqu'il y a une convention collective, de poursuivre l'exécution de la convention. Il ne peut donc pas commettre une faute en poursuivant l'exécution de la convention. Il y a encore l'arrêt de la Chambre civile de 1932, déjà examiné à propos de l'article 414 C.pénal. En pareil cas, on ne commet pas un acte illicite. Il ne faut pas chercher l'exécution de la convention uniquement dans l'intention seule de nuire, parce qu'il y aurait là un abus du droit. Si le patron exécute la convention non pas, par contrainte morale, mais parce qu'il désire la respecter, où serait la faute donnant lieu à l'application de l'article 1382? Si on avait fait violence au patron, l'art. 1382 s'appliquerait, mais le patron a exécuté la convention collective, dans ces conditions il n'y a pas un abus de droit.

Rapports des coalisés vis-à-vis des tiers.

Je passe maintenant aux rapports de ce que j'ai appelé les coalisés vis-à-vis des tiers, ceux qui ne sont ni travailleurs ni employeurs. Il y a d'abord le public qui va évidemment être victime de la coalition. Supposons une grève de transports : tous ceux qui éprouveront le besoin de se rendre d'un point à un autre, en souffriront. Est-ce qu'il y aura une sanction contre ceux qui ont fait la grève? Le cas s'est présenté dans une affaire qui fit beaucoup de bruit autrefois, c'est la grève de l'électricité. Le Secrétaire du Syndicat des Electriciens de Paris dont le nom entre depuis longtemps dans l'oubli, le sieur Pataud, avait décidé de plonger Paris dans l'obscurité la plus complète, il n'y avait du reste aucune raison; la raison il l'a donnée : embêter le bourgeois, un point c'est tout. Il avait oublié qu'on n'embête jamais le bourgeois tout seul, aucun théâtre n'avait pu fonctionner et tout le personnel des théâtres, tous ceux qui vivent du théâtre n'avaient rien pu gagner. Il y eut un mécontent, un musicien de café-concert qui intenta une sanction devant le juge de paix du Xème arrondissemtnt et réclama le prix de sa soirée, c'est-à-dire vingt francs, ce qui ferait maintenant un billet de cent francs. Le sieur Pataud a été condamné. Quels sont les éléments constitutifs de la faute? C'est le préjudice causé avec l'intention de nuire. Dans ce cas, étant donnée la déclaration de principe faite par le secrétaire des électriciens qu'il n'avait aucun but, si ce n'est de nuire, l'abus était certain. Que serait-il arrivé si des milliers de personnes avaient attaqué en justice le sieur Pataud? Il aurait été condamné, mais il n'aurait plus été solvable, et personne n'aurait rien

Affaire Pataud.

Condamnation prononcée.

Eléments constitutifs de la faute.

Source : BIU Cujas

touché. Il n'y a que des syndicats très riches qui puissent s'acquitter le cas échéant. Le jour où les syndicats seront plus riches, on aura fait un grand pas dans la voie de l'ordre, car ils seront devenus conservateurs. Les patrons de leur côté n'ont-ils pas une action contre certains éléments qui peuvent intervenir pour déclencher une grève et pour la prolonger?

Activité des "gréviculteurs".

Et je fais ainsi allusion à l'activité de certains individus que l'on voit souvent avant et pendant les grèves et auxquels on a donné le nom de "gréviculteurs". Ce sont les orateurs publics qui, soit politiciens ou non, sont envoyés dans toute la France pour attiser le feu de la grève. La question s'est ainsi présentée dans un cas qui n'est pas moins célèbre que celui de l'affaire Jost, puisque le principal gréviculteur qui y fut mêlé fut un grand tribun : Jean Jaurès. Il s'agissait de la grève des verreries de Carmaux. Celle-ci eut une campagne de presse d'une violence extrême, dont le principal représentant était la Petite République, organe de cette époque. Un procès fut intenté par les patrons des verreries contre Jaurès et quelques autres, en 60.000 francs de dommages-intérêts; c'était une somme coquette. On lui reprochait d'avoir dénaturé la grève, d'avoir multiplié les injures, les calomnies et les excitations à la violence; journellement dans cet organe on suppliait les ouvriers d'aller pendre les patrons et les directeurs; on incitait les ouvriers à des voies de fait; il y eut une campagne de fausses nouvelles, enfin une souscription ouverte par ce journal pour venir en aide aux grévistes afin de les maintenir en grève. La Chambre des Requêtes a décidé le 20 juin 1897 (S.98.I.17) qu'il y avait là les éléments d'un délit civil, que les gréviculteurs n'ont, pas plus que les grévistes eux-mêmes, le droit d'agir ainsi sans tomber sous le coup de l'art. 1382. Il était établi que la Société des Verreries de Carmaux avait subi des dommages directs, dont réparation leur était due et Jaurès ainsi que d'autres ont été condamnés. L'arrêt de la Chambre des Requêtes a rejeté le pourvoi fait contre cette décision; vous voyez ainsi que la coalition peut être illicite, soit en vertu d'une convention, soit en l'absence d'une convention, lorsque ses procédés, ou même son principe, tombent sous l'art. 1382. Au point de vue pénal, il n'y a pas de délit. Le but illicite ne peut pas créer un délit, mais il est parfois suffisant pour le rendre illicite au sens de l'art. 1382.

Grève des verreries de Carmaux. Campagne de la Petite République. Procès intenté contre Jean Jaurès.

Décision de la Chambre des Requêtes.

Source : BIU Cujas

§ II - Hypothèse de la coalition licite.

Je passe maintenant à l'hypothèse de la coalition licite. Cette question doit être étudiée d'abord dans les rapports du patron et de sa clientèle, ensuite dans les rapports des patrons et des travailleurs grévistes, enfin, en troisième lieu dans les rapports des patrons et des travailleurs non grévistes.

1°) Rapports du patron et de sa clientèle.

1°) Rapports du patron et de sa clientèle.

C'est une question que je me borne à poser parce que son objet ne rentre vraiment pas dans la Législation Industrielle. Est-ce que la grève est un cas de force majeure qui exonère le débiteur? Un patron ne peut pas livrer sa marchandise à la clientèle, il ne sera pas prêt à la date voulue, il va dire: grève. Je ne peux pas traiter cette question qui est de pur droit civil. Je vous rappelle seulement la solution, d'après une jurisprudence bien établie. La grève n'est pas, à elle seule, un cas de force majeure, et cela dépend des circonstances. Elle peut l'être, mais la jurisprudence est très difficile pour admettre qu'elle le soit. Il n'y a pas toujours impossibilité d'exécution. Il y a des cas où le patron peut engager du monde, cela lui aurait coûté plus cher, mais cela faisait partie de l'aléa. Tant qu'il n'y a pas impossibilité, la jurisprudence admet que la grève n'est pas, à elle seule, une cause de force majeure.

D'après la jurisprudence la grève n'est pas à elle seule un cas de force majeure.

2°) Rapports des patrons et des travailleurs grévistes.

2°) Rapports des patrons et des travailleurs grévistes.

C'est une grosse question que, là encore, je vais me borner à poser parce que son étude ressortit bien à la Législation Industrielle, mais viendra plus à sa place bientôt à propos du contrat individuel de travail. Il faut l'indiquer ici en passant. C'est celle de savoir si la grève rompt ou non le contrat individuel de travail. C'est une question qui, sur un plan un peu différent, s'est posée à Bâle en 1914, de savoir si la guerre avait rompu tous les contrats passés entre les Etats belligérants; ce sont les traités. Est-ce que le fait que la France et l'Allemagne entraient en guerre le 2 août 1914 rompait tous les contrats, c'est-à-dire tous les traités signés entre ces deux pays, c'est un peu le même problème. Je compte l'examiner à propos du contrat individuel. Je vous donne dès à présent la solution: la jurisprudence a décidé que la grève rompait le contrat individuel de travail.

D'après la jurisprudence, la grève rompt les contrats individuels de travail.

3°) Rapports du patron et de ses travailleurs non-grévistes.

Source : BIU Cujas

3°) Rapports du patron et de ses travailleurs non-grévistes.

Ici, la question est assez délicate. Voilà, par exemple, un patron qui a, par exemple, mille travailleurs, 800 travailleurs font partie d'un syndicat, ils déclarent la grève et ne travaillent pas. Je suppose une grève calme avec une police suffisamment bien faite pour que tous puissent exercer leurs droits. Les 200 autres viennent pour travailler, ils trouvent la porte fermée; ils sonnent, le concierge de l'usine leur dit : "On ne travaille pas. Comment, on ne travaille pas? Nous ne sommes pas responsables de ce que d'autres ne veulent pas travailler". Ont-ils une action en réparation contre le patron qui ne continue pas à les faire travailler? La discussion de ce problème rentre dans le contrat individuel de travail. Est-ce que le patron est forcé de continuer à faire exécuter le travail, ou bien, le fait qu'une partie de son personnel est en grève constitue-t-il à son profit une force majeure qui lui permet de fermer ses portes? C'est une question très délicate. En fait, on ne peut pas demander à une grande usine où l'on travaille à la chaîne de rester ouverte si les 4/5 des ouvriers ne sont pas là. Il y a un minimum de personnel qu'il faut avoir pour exécuter le travail, il n'est pas dit que ce sera un cas de force majeure pour le patron, et le cas échéant, il pourra être condamné, mais c'est l'action contractuelle du contrat individuel de travail qu'on intentera contre lui.

Les non-grévistes ont-ils une action en réparation contre le patron qui ne continue pas à les faire travailler?

Appréciation de la coalition.

La coalition, comme vous le voyez, est devenue licite sur le terrain du droit pénal, sauf certains excès qui peuvent être repris, mais qui le sont très rarement, mais n'oublions pas la soupape très intéressante du droit civil qui, dans bien des cas, permettra de sanctionner par des dommages-intérêts conventionnels ou judiciaires, la violation des règles de droit civil sur ce point. A cet égard je voudrais vous signaler une distinction à faire entre deux situations : la grève d'une part ou le lock-out et l'exception non adimpleti contractus. Supposons, par exemple, qu'un certain jour les ouvriers d'une usine, mécontents du patron qui n'a pas payé le salaire qui est en retard, disent : "Eh bien! nous ne travaillerons pas, tant que vous n'aurez pas payé". Est-ce une grève? Non, c'est l'application des principes les plus sages du droit, c'est l'exception non adimpleti contractus. L'un des contractants a toujours le droit de refuser d'exécuter ses obligations, si l'autre n'a pas rempli ses propres obligations. Telle est la grève des bras-croisés; à une certaine heure de la journée on arrête le travail. Ce n'est pas une grève si elle est fondée; par exemple les ouvriers avaient

Distinction entre la grève ou le lock-out et l'exception non adimpleti contractus.

Source : BIU Cujas

demandé à la Direction de recevoir leurs délégués, la Direction n'avait voulu recevoir personne; les ouvriers considéraient que c'était là une violation du contrat individuel, qui comporte de la part du patron, de recevoir les délégués des ouvriers. Refus de les recevoir, d'où grève des bras croisés; à trois heures de l'après-midi tout le travail s'arrête pour forcer la Direction à recevoir les délégués; la Direction a prétendu qu'il y avait une faute, les tribunaux lui ont donné tort; c'est l'exception non adimpleti contractus. Vous ne pouvez pas forcer l'autre contractant à exécuter ses obligations; donc il y a des situations dans lesquelles ce ne sera pas la grève, mais ce sera l'exception non adimpleti contractus. En pareil cas les règles de la grève ne joueront plus.

Statistiques.

Je voudrais pour finir vous donner quelques chiffres au sujet de la grève. Je vais prendre trois années :

Nombre de grèves :

Nombre de grèves.	En 1919	En 1927	En 1928
	1911 grèves	397	816

Professions.

Quant aux professions en 1928 c'est surtout dans les métaux et en 1927 dans les textiles.

Causes.

Maintenant, quant aux causes, nous prendrons les années 1919 - 1920 et 1926. Ce sont les salaires qui sont, en somme, la principale cause de grève. En 1919, 1782 grèves pour les salaires; en 1920, 1.575 grèves pour les salaires; en 1926, 1.400. La plupart des grèves ont pour objet des questions de salaires.

Résultats.

Maintenant, la question des résultats, qui est très intéressante .

Réussites Transactions Echecs.

En 1927, où il y a 391 grèves, 83 seulement ont réussi, c'est-à-dire peu; 119 ont réussi partiellement; ce sont des transactions 194, c'est-à-dire la moitié, ont été terminées par l'échec complet, c'est 50 %.

En 1928, sur 816 grèves, 133 ont réussi; 308 par des transactions et 375 échecs complets. Ces chiffres montrent que le calvaire que comporte la grève n'est pas compensé par les résultats. Le procédé d'arbitrage obligatoire auquel pratiquement et finalement on recourt, serait bien plus satisfaisant; malheureusement aujourd'hui, en 1927, il n'y a eu que 10 cas de conciliation sur 391 grèves, 22 cas sur 816 en 1928. Quant à l'arbitrage en 1927 on trouve 7 cas sur 391 grèves et en 1928, 10 cas sur 816 grèves. Par conséquent, on peut dire que la plupart des grèves se terminent sans procédure. Généralement lorsqu'il y a un arbitrage ou une conciliation, ils consistent en l'élaboration d'une convention collective. En 1927,

Supériorité du procédé d'arbitrage obligatoire sur la grève.

Source : BIU Cujas

27 grèves se sont terminées de cette façon; en 1928, 54 seulement. Quant à ces conciliations, à ces arbitrages, les personnes les plus diverses les ont rendus : ce sont les juges de paix, un bâtonnier de l'Ordre des Avocats, certains hauts fonctionnaires, certains ministres, souvent le ministre du Travail.

Deuxième Partie

LES LIBERTES INDIVIDUELLES ET LEURS RESTRICTIONS

Les libertés individuelles et leurs restrictions.

Je commence avec la Partie deuxième du Cours : l'Etude des libertés individuelles. Jusqu'à présent, nous avons étudié pendant plusieurs semaines le développement des libertés collectives avec le droit d'association, la conciliation, l'arbitrage, la convention collective, la coalition. Nous avons toujours vu en rapports, les unes avec les autres, des collectivités : collectivités patronales ou collectivités du côté travailleur. Maintenant le programme du Cours doit comporter l'étude de la liberté individuelle, c'est-à-dire des rapports entre individus du côté patronal et entre individus du côté travailleur. Ces rapports individuels comportent trois contrats principaux qui sont : le contrat d'apprentissage, qui a pour but de former l'apprenti, puis le contrat d'entreprise de travail à domicile, qui dans la pratique économique joue un rôle énorme, parce qu'il y a énormément de travailleurs à domicile, enfin le contrat individuel de travail, dont je vous ai parlé par anticipation, qui est le contrat que passe un travailleur avec son employeur lorsqu'il veut devenir son salarié, contrat qui alimente la convention collective de travail mais qui pourrait, d'ailleurs, souvent même, exister, quoiqu'il n'y ait pas de convention collective du travail. Je ne vous parlerai, ni du contrat d'apprentissage, ni du contrat de travail à domicile et le seul point qui sera traité au programme sera le contrat de travail individuel. Il y aura quatre titres :

Plan de la deuxième partie du Cours.

Titre I - Notions générales et étude de la nature du contrat.
Titre II - Etude des conditions de validité de ce contrat.
Titre III - Ses effets; c'est dans ses effets que se trouvera prendre place toute la question des

Source : BIU Cujas

accidents du travail qui n'est qu'un effet du contrat de travail individuel, du moins si l'on adopte l'idée de M. Rouast qui, bien que combattu, nous paraît très juste.

Titre quatrième : l'extinction du contrat de travail, où se trouve un développement législatif tout à fait contemporain de la plus haute importance pour la rupture des contrats. La Cour de cassation a rendu de nombreux arrêts sur ce point.

Titre I

NOTIONS GENERALES

SUR LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Textes réglementant le contrat individuel de travail.

Quels sont les textes qui réglementent le contrat individuel de travail? Il n'y a eu pendant longtemps que les art. 1780 et 1781. L'art. 1781 a été abrogé. L'art. 1780, radicalement neutralisé ne peut plus s'appliquer, il est remplacé par l'art. 23 Livre I du Code du travail. Il y a encore au Livre I : les articles 19 à 30, A. Puis une série de textes sur les salaires, 43 à 78, puis des textes sur le placement des travailleurs, 79 à 98, puis les pénalités, qui, comme toujours, sont à la fin du livre; la partie la plus importante est constituée par les art.19 à 30, surtout l'art. 23; tout le Livre II du Code du travail concerne la réglementation du travail et alors elle rentre dans les conditions de validité ou les effets du contrat individuel de travail. Pourquoi le Code civil a-t-il été si laconique en ce qui concerne les contrats? A cette époque,le travail était avant tout un travail de petits patrons; le travailleur vivait bien souvent chez son patron et le travail affectait, en somme, un caractère qui ressemblait beaucoup au travail des domestiques et c'est pourquoi l'ouvrier se trouvait assimilé au domestique par le Code civil, Rubrique 1780, louage des domestiques et ouvriers. On soumettait l'ouvrier au même régime que les domestiques. Il vivait au foyer de l'employeur; il y a une deuxième raison qui est assez intéressante parce qu'elle est d'actualité; il faut constater que le contrat de travaim était réglementé par les corporations, c'était une institution du droit public. Aujourd'hui, le régime du contrat de travail est régi par des règles de droit public. Pothier n'en a pas parlé, le contrat qui intervenait de son temps entre travailleurs et employeurs était de droit public. La terminologie est assez vague. Si vous ouvriez le

Les raisons du laconisme du Code civil.

Source : BIU Cujas

Code civil, vous verriez au chapitre III du titre VIII du livre III intitulé : Louage d'Ouvrage et d'Industrie, qu'il est divisé en trois sections : 1° le louage des domestiques et ouvriers, qui fait l'objet de la 1ère section, puis, à la 2ème section, les voituriers par terre et par eau, et enfin 3ème section, des devis et marchés, ce qui est en somme le contrat d'entreprise. Sous la rubrique : louage, ouvrage, industrie, le Code fait rentrer trois contrats : le contrat de travail individuel, le contrat de transport qui est une forme d'entreprise et le contrat d'entreprise en général, qu'il qualifie de louage. C'est que cette terminologie est très ancienne. Vous l'avez rencontrée en droit romain. Les Romains considéraient le travail comme faisant l'objet d'un louage et, à cet égard, à côté du louage de choses, les Romains ont connu le louage du travail personnel : la locatio operarum, c'est-à-dire ce qui correspond aujourd'hui au contrat individuel du travail et la locatio operis, qui correspond au contrat d'entreprise, c'est-à-dire d'un travail déterminé. Les Romains ont connu cette subdivision, elle a été transmise jusqu'à nous; le Code l'a compliquée plutôt que simplifiée. Vous le voyez, déjà à Rome, le travail rentrait dans la notion du louage. Qu'a fait le Code du travail? Le Code du travail, bien qu'il soit tout moderne encore, a encore plus compliqué les choses; en effet, le titre II du livre I est intitulé "du contrat de travail". Et c'est, semble-t-il, la première fois que ce mot fait son apparition dans un texte, bien que la pratique l'ait employé depuis longtemps. Voilà cette expression dans le Code du travail, mais avec quelle signification? Elle s'y trouve avec la signification exactement semblable à celle qui se trouve dans le Code : "louage, ouvrage, industrie" car elle est en tête d'une partie de ce qui va suivre, et qui comprend le contrat individuel de travail, et le contrat d'entreprise. Les auteurs du Code du travail ont commis la méprise d'appeler contrat de travail ce que les auteurs du Code civil avaient appelé louage, ouvrage, industrie. Comment alors le Code du travail appelle-t-il le contrat dont nous nous occupons, le contrat individuel du travail? Il l'appelle le louage de services, tandis qu'il appellera, au contraire, du nom de louage d'industrie ou marché d'ouvrage, le contrat d'entreprise.

Les contrats nés du travail chez les Romains.

Le Code du travail.

Terminologie.

Donc si nous prenons le Code du travail, nous avons la Rubrique Générale du Travail qui correspond à Louage, Ouvrage, Industrie. Comme contenu, il y a encore dans le Code civil le Louage des domestiques et ouvriers et le contrat d'entreprise; nous avons dans le

Code du travail, le Louage de Services qui correspond à l'art. 1780 et l'Industrie et Marché d'Ouvrage qui correspond au contrat d'entreprise. Mais l'expression louage de services qui a été employée par le Code du travail pour désigner notre contrat individuel de travail, est rejetée aujourd'hui par toute la pratique et il y a une expression qui est entrée dans les moeurs et même en partie dans les textes pour désigner le contrat individuel de travail, mais il faut reconnaître que les auteurs du Code de travail sont loins d'avoir simplifié le problème de la terminologie. Dans tous les ouvrages on se plaint de la terminologie du Code. Mais l'expression : contrat individuel de travail, opposée à celle de convention collective est celle qui est consacrée officiellement dans certains pays étrangers comme la Belgique et la Suisse. On l'a critiquée. Pourquoi l'appelez-vous contrat de travail, en lui donnant le nom de son objet? Nous n'avons pas l'habitude d'appeler les contrats d'après leur objet. Quand on va dans un restaurant est-ce qu'on demande un contrat de viande, de pâtisserie? Le travail, en effet, est l'objet, mais cela ne suffit pas pour lui donner le nom de contrat. Louage de services correspond à une idée juridique, mais on peut répondre que le Code civil lui-même fournit les arguments de la réfutation. Le Contrat le plus important est le Contrat de Mariage, précisément il a pour nom son objet, de même le Contrat de Transport, expression consacrée qui tire son nom de l'objet. En tous cas la terminologie : contrat individuel de Travail est consacrée aujourd'hui. Les textes sont encore incertains malheureusement, mais le Code du travail fait place lui-même à cette expression dans plusieurs cas, notamment il l'emploie à l'art. 25 "Le Contrat de Travail n'est pas rompu par les périodes de réserves des ouvriers ou employés". C'est le contrat individuel de travail. Nous trouvons la même expression à l'article 31 al. 2. ".....devront satisfaire les engagements et les contrats de travail individuels". Cela s'explique parce que la partie qui s'occupe de la convention collective est postérieure au livre I. V. encore l'art. 31 O al. 2. Elle a été ajoutée en 1919; à cette date elle était consacrée et c'est celle qui l'emportera. J'ai voulu attirer votre attention sur ce point qu'il y a une grande incertitude dans la terminologie tant du Code civil que du Code du travail.

Expression consacrée dans certains pays étrangers.

Définition du contrat individuel de travail

Comment peut-on définir le contrat individuel du travail?

"C'est un contrat synallagmatique passé entre un travailleur et un employeur (j'insiste sur ce point : entre un travailleur et un employeur, sans cela ce ne

Source : BIU Cujas

serait plus un contrat individuel de travail), en vertu duquel le travailleur s'engage à travailler moyennant un salaire, en acceptant d'être subordonné à celui qui l'emploie".

raits spéci-
iques du
ontrat de
ravail.

De cette définition vont résulter les traits caractéristiques suivants : premier trait quant aux parties qui interviennent dans ce contrat. C'est un contrat qui a lieu entre un travailleur et un employeur. Il suppose un côté employeur et un côté travailleur. La différence entre la convention collective et le contrat individuel de travail, c'est que dans le contrat individuel nous avons un employeur et un travailleur, tandis que dans la convention collective nous avions des groupements. En somme, dans le contrat individuel du travail nous avons la mise en pratique de la convention collective, si elle existe. Donc c'est un problème de capacité de jouissance très étroit. Seuls ont cette capacité de jouissance pour faire partie d'un contrat individuel de travail, un employeur et un travailleur. Il faut, par conséquent, du côté travailleur, que ce soit l'ouvrier lui-même et non pas un syndicat. Un syndicat ne pourrait pas passer un contrat individuel de travail. Je vous signale sur ce point une loi du 14 janvier 1933, assez longue, sur le contrôle des établissements de bienfaisance privés; dans cette loi se trouvent quelques textes qui intéressent le droit civil et même la Législation industrielle. Un de ces textes s'occupe des arrangements qui interviennent entre les personnes hospitalisées, soit des mineurs, soit des majeurs malades, infirmes, soit des vieillards, et ceux qui les font travailler, car pour les occuper et pour leur créer de petites ressources on les emploie à un travail quelconque. Est-ce qu'il s'agit là d'un contrat de travail? La réglementation de travail s'étend partout où l'on travaille, aussi bien aux établissements charitables, à la durée du travail, au repos hebdomadaire. Soit, par exemple, un contrat entre le mineur hospitalisé et l'établissement qui l'abrite. La nouvelle loi dit qu'il n'existe pas de contrat individuel de travail. La loi désigne par pécule ce que les hospitalisés peuvent mettre de côté. La réglementation rentre dans le Droit administratif. Voilà le premier trait spécifique du contrat individuel de travail : un employeur et un travailleur.

°) Contrat
assé entre un
ravailleur
t un
mployeur.
ifférence
vec la
onvention
ollective
e travail.

oi du 14
anvier 1933.

Second trait spécifique quant à son objet. C'est d'une part, un travail à fournir et de l'autre un paiement en échange du travail fourni, une contrepartie à laquelle on réserve l'expression de salaire. On ne la réserve pas d'une manière exclusive, car on emploie aussi le mot salaire pour d'autres formes de

'') Fourniture
' travail
yennant un
ilaire.

Source : BIU Cujas

travail, d'où le terme de salarié qui, en général, sauf exceptions, désigne celui qui est lié par un contrat de travail. En principe, le salaire est la rétribution, le salarié, celui qui est ainsi rétribué.

3°) Lieu de subordination du travailleur à l'employeur.

Maintenant troisième trait spécifique : quant à la nature des rapports qui doivent exister entre les deux contractants. Nous avons, en effet, la partie finale de la définition que je vous ai donnée : "En acceptant d'être subordonné à celui qui l'emploie". C'est précisément là cette subordination le trait spécifique du contrat individuel de travail et je vais m'arrêter un instant sur cette question importante. On a cherché à voir le critérium du contrat de travail, soit dans la différence économique des parties, soit dans les méthodes de rétribution, soit encore dans l'idée de la subordination. Je vais reprendre ces trois idées.

Critérium du contrat de travail.

Trois idées émises.

a) Différence économique des parties.

a) Tout d'abord l'idée de distance économique en quelque sorte qui sépare les parties. Le trait individuel de travail dans ce système serait le contrat qui interviendrait entre un professionnel du travail d'autrui et le travailleur. Par conséquent, il faut être un professionnel du travail d'autrui. Ainsi, un grand Magasin qui a pour profession de donner du travail, fait un contrat individuel. Ce système soulève des critiques tout à fait décisives. En effet, le caractère professionnel de l'employeur est tout à fait insuffisant pour être le signe du contrat de travail et la preuve en est que les gens de maison font incontestablement un contrat de travail, bien qu'ils ne contractent pas avec un employeur professionnel. Or, le Code civil les a mis dans l'art.1780, dans la locatio operarum, dans ce qu'on appelle aujourd'hui le contrat individuel de travail. Si le trait spécifique était la qualité d'employeur professionnel, les domestiques n'entreraient pas dans cette conception. En second lieu, prenons l'hypothèse d'un grand Magasin employeur professionnel, on ne peut pas dire que tous ceux avec lesquels il contracte font plus de contrats individuels que de contrats d'entreprise. S'il en fait avec le personnel qu'il emploie sur place comme les vendeurs, avec les autres il fait des contrats à domicile. L'industrie du blanc, du vêtement, du cuir, est une industrie faite à domicile. Si le trait spécifique était la qualité d'employeur professionnel, le grand Magasin devrait faire toujours des contrats de travail. Le contrat d'entreprise ce n'est pas le contrat individuel. Troisième observation : ce serait un critérium antidémocratique, puisque seuls pourraient faire des contrats des employeurs professionnels; un employé d'une heure ne

Critiques.

Source : BIU Cujas

pourrait se transformer en employeur. Notre loi permet à n'importe quel ouvrier, à son tour, de contracter avec d'autres ouvriers pour un travail, en ce cas il devient patron; il y a même eu des abus qui se sont déroulés pour cette forme d'entreprise, c'est le marchandage qui a été prohibé en 1848, Code du travail, art. 30 B. Il faut une exploitation dans le sens péjoratif du mot; il faut que les ouvriers soient malmenés, alors il y a marchandage, et il est interdit. Vous voyez que si le trait spécifique était le caractère professionnel, un ouvrier ne pourrait pas devenir patron; ce serait contraire à la règle d'égalité de tous devant la loi, il faut rejeter le critérium de dépendance économique.

h) Mode de rémunération.

b) On a alors pensé au critérium du mode de rémunération; le salarié, c'est celui qui est payé d'une manière fixe, régulière, tant par heure, tant par jour, tant par semaine, par mois ou par an. Cette fixité est le prototype du contrat individuel de travail. Si l'on payait d'après le travail fourni, on serait un entrepreneur. Or, ce critérium n'échappe pas davantage aux critiques, car on prend là le mot salaire dans le sens économique, or nous sommes forcés de le prendre dans le sens juridique. En droit, le salaire est tout mode de rétribution quel qu'il soit. L'économiste oppose le salaire fixe à tant par jour ou par mois, au salaire à la tâche. Evidemment au point de vue économique ce n'est pas la même chose. Pour le juriste, le paiement c'est l'exécution d'une obligation, le paiement ne se fait pas nécessairement en argent, il se fait en ce qui a été stipulé, le mode de calcul du paiement se fait en pleine liberté. Ce que nous appelons un salarié au point de vue du contrat individuel du travail, ce n'est pas simplement celui qui reçoit un salaire fixe, c'est celui qui est dans une situation spécifique. En fait, combien d'ouvriers d'usine sont payés non pas d'une manière fixe, mais à la tâche ou à la pièce ! L'ouvrier auquel on donne à la fin de la journée le prix par objet qu'il a terminé ne serait pas un salarié si le critérium du contrat individuel de travail était la fixité de la rémunération et il est assez fréquent que les ouvriers soient payés en partie d'une manière fixe et en partie à la tâche. Ce n'est qu'une question de détermination d'un mode de règlement.

Objection.

[illegible]) Notion de subordination du travailleur vis-à-vis de l'employeur.

c) On en arrive alors à une dernière notion : à la notion de subordination du travailleur vis-à-vis de l'employeur que, d'ailleurs, j'ai fait figurer dans la définition que je vous ai donnée. Ici on a encore subdivisé. Selon les uns, le travailleur serait lié par un contrat individuel de travail lors-

Source : BIU Cujas

qu'il serait vis-à-vis de l'employeur dans une subordination économique, ou subordination sociale. Selon d'autres, ce serait une subordination juridique. On entendrait par subordination économique ou sociale que l'un écraserait l'autre de sa force économique ou de sa supériorité sociale. Ne confondez pas ce système avec celui où l'on dirait que la qualité spécifique est celle d'employeur professionnel. Ici ce n'est pas le fait d'être un employeur professionnel, c'est d'avoir une supériorité économique telle que peut en avoir un gros usinier sur un simple ouvrier, et c'est pour briser cette supériorité que la convention collective du travail a été faite. On remplace un ouvrier isolé par la profession. Les ouvriers peuvent alors parler aussi fort que l'usinier. Je dis qu'il n'est pas exact de voir le signe du contrat individuel de travail dans l'idée de l'interdépendance économique; elle peut exister entre des patrons : telle usine est dans la dépendance absolue de telle autre usine. Si telle usine ferme, l'autre sera obligée de fermer; par exemple, l'une fournit la matière première et l'autre l'achète, c'est la loi de la division du travail. Pour les textiles l'un fera le peignage, l'autre le fil, le troisième l'étoffe. Que peut faire le tissage si la filature ferme ses portes On ne peut donc pas dire que l'interdépendance économique est le signe du contrat individuel du travail. Le cas a été résolu à propos d'une affaire où il y avait en apparence cette interdépendance économique. C'est celui des travailleurs à domicile. Tout récemment, à propos de la loi sur les assurances sociales, la question s'est posée de savoir si les travailleurs à domicile faisaient un contrat de travail individuel ou un contrat d'entreprise en vue de les soumettre à la loi sur les assurances sociales. On a essayé de soutenir qu'ils faisaient un contrat individuel de travail, car s'ils faisaient un contrat d'entreprise, la loi sur les assurances sociales ne s'appliquerait plus à eux. La Chambre civile a statué le 6 juillet 1931 en décidant que les travailleurs à domicile ne font pas un contrat de travail et pourtant peu d'employés sont dans une situation d'écrasement économique plus grande que les travailleurs à domicile vis-à-vis de ceux qui les font travailler. Les malheureuses ouvrières qui, pour une somme infime, cousent du linge sont-elles indépendantes économiquement? Il y a là un tel phénomène d'écrasement économique qu'il a fallu protéger le travail à domicile. Mais ce n'est pas un contrat individuel de travail. La condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille, ne saurait être déterminée

Subordination économique et subordination juridique.

Interdépendance économique entre patrons.

Cas des travailleurs à domicile.

Peuvent-ils bénéficier des assurances sociales? Arrêt rendu par la Chambre civile le 6 juillet 1931.

Source : BIU Cujas

par la faiblesse ou la dépendance économique.

Définition de la subordination juridique.

La subordination juridique signifie que le travailleur dans ce contrat, n'a pas sa liberté dans l'exécution du contrat. Il obéit sur la façon de faire son travail, sur l'heure du travail, bref il est dans une dépendance constante de l'employeur. Au contraire, l'ouvrière qui vient chercher dans les Grands Magasins du travail, reçoit généralement la matière première, et elle fera son travail quand elle voudra. Le Grand Magasin peut lui donner des instructions quant à la manière d'exécuter son travail, mais il ne peut lui spécifier l'heure à laquelle elle le fera. Elle a sa liberté de manoeuvre, dans l'exécution du travail. De même un entrepreneur qui se charge de la construction d'une maison ne reçoit pas d'ordres quant à la façon dont il doit construire cette maison; il fait exécuter le travail à l'heure qu'il veut. Le propriétaire n'a pas un droit d'intervention constante dans l'exécution du travail de l'entrepreneur.

Trait spécifique de l'entreprise.

C'est l'indépendance dans l'exécution du travail qui est le trait spécifique de l'entreprise, ce n'est pas la dépendance économique, c'est l'indépendance de relations juridiques dans l'exécution du travail. Si, au contraire, l'employeur donne un travail qui doit s'exécuter sous ses ordres, c'est un contrat individuel de travail. C'est précisément là le critérium consacré aujourd'hui par la jurisprudence, et

Critérium consacré par la jurisprudence.

c'est pourquoi je l'ai fait rentrer dans la définition que je vous ai donnée : "En acceptant d'être subordonné à celui qui l'emploie". Acceptant, montre une subordination juridique, car si c'était une subordination économique il la subirait. Il a accepté, c'est le trait spécifique du contrat individuel de travail. Mais alors on s'est demandé si le contrat individuel de travail devait être limité au travailleur manuel. Peut-on parler d'un contrat individuel de travail pour les carrières libérales, pour ce que les Romains appelaient les artes liberales? Pendant longtemps, et jusqu'à une période toute récente, et il n'est pas dit que beaucoup ne le pensent pas encore, on l'a exclu des travaux intellectuels. Longtemps chez les Romains on considérait qu'il y avait un mandat, mais cela provenait de ce que le travail manuel était considéré comme une chose inférieure presque indigne et alors le travailleur intellectuel était supérieur, ne pouvait être lié. Il était mandataire, mais l'idée de mandat est tout à fait insuffisante à expliquer bien des résultats si l'on ne veut pas faire intervenir l'idée de contrat de travail. Ce sera un contrat d'entreprise, il y aura parfois un mandat, mais le plus souvent une entreprise ce

Le contrat individuel de travail doit-il être limité au travail manuel?

Source : BIU Cujas

n'est pas un mandat, c'est un contrat d'entreprise. Est-ce que les professions libérales ne peuvent pas aussi rentrer dans le contrat de travail? Il n'y a aucune raison lorsque nous rencontrons notre trait spécifique qui est celui de la subordination juridique. Celle-ci peut exister aujourd'hui dans les professions libérales comme ailleurs, et la jurisprudence la plus récente la consacre. A côté du médecin qui a son indépendance de manoeuvre, et qui a sa pleine liberté pour savoir s'il doit opérer ou non, il y a des médecins attachés à des cliniques, sous les ordres du chef de la clinique pour assurer la surveillance quotidienne des malades. Il a été jugé qu'ils sont des salariés parce, qu'en effet, ils sont dans un état de subordination juridique vis-à-vis du chef de la clinique. Je ne parle que des cliniques privées bien entendu. On peut en dire autant des professions libérales autres que la profession médicale, du moment que celui qui l'exécute n'a pas son indépendance. Toutes les fois qu'il sera obligé d'obéir nous serons en présence d'un contrat individuel du travail et non pas d'un contrat d'entreprise et surtout d'un contrat de mandat. Sur ce point notamment parmi les auteurs qui protestent le plus contre l'ancienne doctrine, MM. Colin et Capitant, dans leur traité, nous ont montré qu'il n'y avait aucune raison pour que les professions libérales ne comportent pas un contrat de travail. C'est une question d'espèce; le médecin de clinique, le médecin d'assurances est lié par un contrat de travail, c'est un salarié, il peut gagner beaucoup d'argent comme un Directeur Général d'une Compagnie, mais c'est cependant un salarié. Quelles sont les conséquences qui vont résulter de ce critérium de subordination? Les conséquences seront que le patron aura une responsabilité qui correspondra à son pouvoir de commandement. Notamment il y aura aussi l'obligation pour lui de payer un salaire correspondant. Quant au travailleur, puisqu'il a abdiqué dans l'exécution du travail son indépendance il aura droit à une certaine protection. Il aura notamment droit à la protection de son salaire à laquelle se rattache toute la législation des accidents du travail, qui n'est qu'un procédé de garantie du travail du salaire du travailleur, si l'on admet l'idée de M. Rouast. Quand il ne pourra plus gagner, s'il est accidenté, il faudra qu'il gagne d'une façon équivalente. Les accidents du travail entrent dans les effets du contrat de travail. Leur protection se rattache au paiement du salaire et à ses équivalents. Comme je vous l'ai dit, la jurisprudence est bien établie pour sanctionner, par de

Les professions libérales.

Conséquences résultant du critérium de subordination.

Source : BIU Cujas

nombreux arrêts, l'idée de dépendance juridique. Je n'ai qu'à vous renvoyer aux arrêts des assurances sociales de 1931 qui ont refusé ce caractère de contrat.

Intérêts pratiques de la séparation du contrat individuel de travail des autres contrats. Bénéfice des législations des Accidents du travail et des Assurances sociales.

Quel est l'intérêt pratique de la séparation du contrat individuel de travail et des autres contrats? Voici les principaux intérêts :

D'abord la législation des accidents du travail et des assurances sociales; seuls ont droit à la législation des accidents du travail ou des maladies professionnelles ceux qui ont fait un contrat de travail. L'entrepreneur de travaux à domicile, même s'il se blesse, même s'il contracte une maladie, ne l'aura pas de plein droit. Pour l'application de l'art.1384 le préposé ne sera un préposé que s'il est lié par un contrat de travail. L'entrepreneur ne rend pas, celui pour le compte duquel il travaille, responsable comme commettant: donc pour que l'on soit commettant tenu du fait d'autrui en vertu de l'art. 1384, il faut qu'on ait fait un contrat individuel de travail. Troisième intérêt : la rupture du contrat individuel de travail donne lieu à une législation très spéciale qui ne joue que pour le contrat individuel. Tout ce qui fera l'objet du dernier titre de l'étude du contrat individuel du travail garde la compétence des tribunaux. Enfin le privilège des six mois de l'art. 2271 C. civ. suppose un contrat individuel de travail. Et dès lors nous sommes amenés à nous demander rapidement comment nous allons distinguer le contrat individuel du travail du contrat voisin. C'est très simple grâce au critérium jurisprudentiel de la subordination juridique. J'étudierai quatre contrats en vue de l'en différencier : le mandat, le louage de choses, l'entreprise et la société.

Application de l'art.1384.

Rupture du contrat individuel de travail.

Privilège de l'art. 2271.

En apparence, il n'y a pas de question : le mandat est tout autre chose que le contrat individuel de travail. Il y a des cas qui nous intéressent quand on se rapproche des frontières, des confins, cette période où l'on passe d'un contrat à l'autre, où le sol est un peu plus fuyant. Quel sera le critérium? La question de pose dans un certain nombre de situations. Mais je voudrais vous montrer l'immense intérêt pratique outre ceux que nous avons rencontrés tout à l'heure. Le mandataire fait naître des droits et des devoirs directement sur la tête du mandant. Ce que le mandataire fait, c'est comme si le mandant le faisait lui-même; le salarié du contrat individuel de travail n'a aucune qualité pour engager le commettant, il ne le représente pas. Dès lors, ce qui permettra de séparer le mandat du contrat individuel

Source : BIU Cujas

Critérium de séparation

de travail ce sera le point de savoir s'il y a, ou subordination juridique de l'un à l'autre, ou, au contraire, pouvoir de représentation juridique de l'un à l'autre. La question s'est présentée en pratique dans un certain nombre de cas. La question s'est posée à propos des voyageurs de commerce, des administrateurs des sociétés, des directeurs et des agents

Cas pratiques.

d'assurance. Le voyageur de commerce, le représentant de commerce ne sont pas nécessairement des représentants juridiques. Il faut savoir si le voyageur de

Les voyageurs de commerce.

commerce a fait un contrat individuel de travail. Si oui, nous avons le déclenchement automatique de tous les effets du contrat individuel de travail; par contre, si c'est un mandat, aucun de ces effets ne se produira et ce que le voyageur de commerce fera engagera directement la maison pour laquelle il voyage.

Le pouvoir de représentation.

La question s'est posée devant les tribunaux. Si le voyageur est indépendant, alors c'est un mandataire et il représente la maison . Si, au contraire, il est subordonné juridiquement, c'est un salarié et la question, par conséquent, a tout l'intérêt que nous avons rencontré. Elle s'est présentée à plusieurs reprises devant la Cour de cassation et récemment devant la Chambre civile le 8 février 1926 (Gaz. Pol. 1926.I.553). Il s'agissait d'un voyageur qui avait offert à un commerçant de lui prendre ses collections et de tâcher de les vendre au cours de ses tournées en prélevant 5 % sur chaque commande. Il était stipulé dans le contrat qu'il était entièrement maître de sa tournée. Ce n'est pas le cas du voyageur auquel le patron indique les villes par lesquelles il doit passer. Il était libre de choisir la ville et les gens qu'il visiterait, mais il était entendu que s'il plaçait les collections il toucherait 5 %. Etait-ce un contrat individuel de travail ou un mandat? Dans l'espèce en question la Cour a décidé que ce n'était pas un contrat individuel de travail, qu'il n'y avait aucune subordination du voyageur vis-à-vis du patron. Il faisait ce qu'il voulait, il pouvait même mettre les collections et aller se promener, il n'aurait pas touché son 5 %, mais il n'était lié à rien vis-à-vis du patron. Il n'y avait pas de subordination juridique. Par contre, le cocher livreur a reçu la liste des maisons où il doit passer après avoir quitté la maison le matin, on lui a organisé sa tournée, il devra passer par tel ou tel quartier, il n'a pas d'indépendance juridique, il est aux ordres de celui qui le fait travailler. Dans notre exemple il y avait soit mandat, soit entreprise, il n'y avait pas contrat individuel de travail.

Les sociétés.

Pour les sociétés on doit distinguer nettement

Source : BIU Cujas

Distinction du directeur et de l'administrateur.

le directeur d'une société et l'administrateur. Remarquez que parfois en droit commercial il est possible qu'administrateur et directeur se confondent. Dans les grandes sociétés, ils ne se confondent pas, le directeur même s'il touche beaucoup est un salarié, lié par un contrat de travail, et alors les règles du contrat de travail joueront notamment pour la résiliation du contrat. Au contraire, l'administrateur délégué lui, est un représentant de la personne morale, il n'est pas lié par un contrat individuel de travail.

Les agents d'assurance.

Les agents d'assurance font deux choses au moins: d'une part, ils cherchent à trouver la clientèle et, quand ils l'ont trouvée, ils rédigent les contrats, ils les préparent. Est-ce une qualité unique? Non. Dans la mesure où les agents d'assurance tâchent de trouver de la clientèle ce sont des salariés, ils sont comme le voyageur de commerce qui serait chargé de faire sa tournée régulièrement. La compagnie les charge de recruter des assurés. Dans la mesure où ils font les contrats, et où ils les rédigent, ils sont des mandataires. Ils sont donc les deux à la fois; selon les heures de la journée ils sont mandataires ou salariés. L'intérêt pratique est grand. Comment peut-on les renvoyer? Un mandataire se renvoie beaucoup plus facilement, tandis qu'un salarié c'est beaucoup plus difficile. Il faut respecter les règles sur l'extinction du contrat de travail. On a fait à ce sujet une loi spéciale, la loi du 16 décembre 1927 qui décide que les agents d'assurance seront régis par les règles du Code du travail pour la résiliation, c'est-à-dire par l'art. 23 du Code du travail. Cette loi n'a pas pris parti sur la nature du contrat. Est-ce qu'on appliquera uniquement les règles d'extinction du contrat de travail ou toutes les règles du contrat individuel du travail? La loi ne l'a pas dit. On ne pourra pas les renvoyer sans respecter les règles sur la résiliation du contrat. La question reste posée. Il faut la résoudre par la négative.

Loi du 16 décembre 1927.

Comparaison entre le louage de choses et le louage de gens.

Je comparerai maintenant le louage de choses avec le contrat de travail. Les concierges, les jardiniers qui sont généralement logés, font-ils un contrat de louage de choses ou un contrat de travail vis-à-vis du propriétaire? De même le chauffeur de taxi d'une grande entreprise qui n'est pas propriétaire de sa voiture est-il salarié ou a-t-il loué simplement la voiture? En ce qui concerne le métayer notre critérium s'appliquera très simplement. Le métayer n'est pas dans un état de subordination juridique, il ne fait pas un contrat individuel de travail.

Cas du métayer.

Les concierges.

Pour les concierges, la question ne s'était jamais posée autrefois; il a fallu la législation des

Source : BIU Cujas

loyers, en vertu de laquelle on ne pouvait renvoyer les locataires. Le concierge dit : "Vous me renvoyez comme concierge, je reste comme locataire". C'était une situation impossible pour le propriétaire qui n'aurait pu rompre le contrat individuel de travail, la loge étant occupée. Aussi devant une pareille situation, la Cour de cassation a fait prévaloir l'idée principale sur l'idée accessoire. Le logement n'est qu'un accessoire du principal. Un arrêt a été rendu par la Chambre civile le 8 mai 1923 (Sirey 1923.I.200).

Arrêt rendu par la Cour de cassation le 8 mai 1923.

Les concierges, les jardiniers sont des salariés ayant un contrat individuel de travail. Pour le chauffeur de taxi tout dépendra de la façon dont il aura contracté avec la grande entreprise. Il peut faire, soit un contrat d'entreprise, soit un contrat de travail individuel. S'il est juridiquement subordonné à elle c'est un contrat individuel de travail, s'il se borne à prendre la voiture le matin et à payer un loyer pour cette voiture avec entière liberté, ce sera un contrat de louage de chose. Pour Paris, en ce qui concerne les chauffeurs de taxi, ce sont des contrats individuels de travail. L'intérêt pratique est la législation des accidents et l'article 1384.

Les chauffeurs de taxi.

Troisième distinction : le contrat individuel et l'entreprise. Ce qui permettra de séparer l'entreprise du contrat individuel de travail, nous l'avons déjà vu, c'est l'indépendance dans l'exécution. Je charge quelqu'un de faire un travail pour moi. Est-ce qu'il est indépendant de l'entreprise ou fait-il un contrat de travail? Sur le terrain des intérêts pratiques je vous signale l'action de l'art. 1798 qui permet aux entrepreneurs d'agir librement vis-à-vis du patron. L'entrepreneur ne paye pas ses ouvriers, c'est le propriétaire qui devrait payer. Cela suppose un contrat d'entreprise, l'art. 1798 ne joue pas si c'est un contrat individuel de travail qui a été passé entre celui qui doit travailler et le patron. Ici nous avons plusieurs décisions : un arrêt de la Chambre civile du 24 avril 1925 (S. 1928.I.65), abattage d'arbres, entreprise à salaire fixé d'après la quantité d'arbres abattus. L'entrepreneur disait contrat de travail, le patron disait contrat d'entreprise. La Chambre civile a dit : contrat d'entreprise, toujours d'après le critérium de subordination ou de non subordination. La Chambre civile le 1er août 1932 a encore rendu plusieurs arrêts Gaz. Pol. 25 octobre 1932.

Distinction du contrat individuel de travail de l'entreprise.

Enfin, quatrième type de contrat : la société. On peut parfois se demander si l'on est en présence de tel ou tel contrat, notamment pour les sociétés où les ouvriers ou employés ont un intérêt sur les bénéfices. En pareil cas, le mode de rémunération

Source : BIU Cujas

n'est pas le signe d'un contrat de travail. Qu'ils soient payés proportionnellement aux bénéfices, cela n'empêche pas encore qu'ils fassent un contrat individuel de travail (Cass. civ. 2 Août 1897, S. 98.I. 80). Le caractère de la société c'est l'indépendance respective et l'égalité des associés. Dans le contrat individuel du travail, au contraire, il y a la subordination et non pas l'indépendance. Par conséquent si, dans un contrat, on hésite pour savoir si l'on est en présence d'une société ou d'un contrat il faut regarder s'il y a égalité ou subordination des uns aux autres. Si par exemple, les intéressés n'ont aucun droit de direction sur la marche de l'affaire, ce sera un contrat individuel de travail. Tout récemment la question s'est posée dans une espèce assez curieuse. Elle n'a encore donné lieu qu'à de la jurisprudence des tribunaux inférieurs, mais probablement sera-t-elle portée devant une juridiction : c'est la question des porteurs de bagages dans les gares. Sont-ils des associés ou des salariés? On a prétendu qu'ils n'étaient pas des salariés parce qu'il existait une association entre tous les porteurs de bagages de la gare. Et, en effet, il paraît que le salaire n'est pas fixé. Les porteurs ne gardent pas ce qu'on leur donne, cela va à une bourse commune sur laquelle on prélève les frais généraux, ensuite chacun est payé. Le tribunal de la Seine a statué le 5 Juillet 1930 et le 17 Décembre 1931 (Dalloz 1930, 2.189, Note Voirin et Gaz. Pol. 1932). C'est, a-t-il dit, un contrat d'un certain type. Le tribunal n'a pas osé dire une société. C'est une association, ce n'est pas un contrat individuel de travail. On peut avoir des doutes. Evidemment, il n'y a pas de liberté ici dans l'exécution du travail. Il y a subordination, il y a toujours quelqu'un pour commander. On a eu tort d'attacher de l'importance au procédé de rétribution. Il y avait le trait spécifique du contrat individuel de travail : la subordination juridique.

Caractère du contrat de société.

Les porteurs de bagages dans les gares.

Décision du Tribunal de la Seine.

Critique.

La conclusion est donc que le contrat individuel de travail est un contrat synallagmatique de subordination du travail de l'employé vis-à-vis de l'employeur, c'est cette idée qui expliquera toute la réglementation du contrat.

Conclusion.

Nous arrivons ainsi au Titre II. Subdivisions :

Sous-titre 1er : Le rôle des intermédiaires.

Sous-titre 2 : Les éléments essentiels du fond et de la forme du contrat.

Source : BIU Cujas

Cours de Législation industrielle 3ème année

continué par

M. le Professeur Amiaud.

TITRE II

LA FORMATION DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL.

Sous-Titre I : Placement des travailleurs.
Sous-titre 2 : Eléments essentiels de fond et de forme.

Sous-titre I

DU PLACEMENT DES TRAVAILLEURS.

Utilité des institutions de placement.

Les employeurs qui offrent du travail et les salariés qui ont besoin de travail ont souvent de la peine à se rencontrer, de là l'utilité des institutions de placement qui ont pour but de rapprocher employeurs en quête de main-d'oeuvre et travailleurs en quête de travail. Le problème du placement, c'est-à-dire le problème des institutions ayant pour but de faciliter la rencontre des employeurs et des salariés est, par suite, un problème excessivement important, surtout en période de crise où le chômage est intense comme il l'est à l'heure actuelle; il est particulièrement désirable, principalement en ces périodes, que les ouvriers déjà atteints par le chômage ne se voient pas, en outre, privés de travail par suite d'une mauvaise organisation du placement.

La loi du 14 mars 1904.

Le placement est actuellement régi dans notre droit par une série de dispositions qui se trouvent insérées dans le Code du travail au livre I, art. 79 et suivants; ces dispositions résultent d'une loi du 14 mars 1904, qui a été ultérieurement modifiée par des lois du 2 février 1925, 16 mars 1928 et 19 juillet 1928.

Source : BIU Cujas

Le problème à résoudre.

Le problème qui se pose est double; il consiste d'abord à organiser le mieux possible le placement, de façon à diminuer et même à supprimer, si possible, le chômage résultant d'une mauvaise distribution de la main-d'oeuvre; il consiste en second lieu à protéger le salarié contre les intermédiaires professionnels qui se donnent pour métier de rapprocher, moyennant salaire, patrons en quête de main-d'oeuvre et salariés en quête de travail. L'utilité de ces intermédiaires est incontestable, mais ils peuvent abuser de leur situation pour exiger une rémunération trop élevée de la part des salariés, ce qui est particulièrement grave quand cela s'applique à des ouvriers en chômage, ayant besoin de trouver du travail pour vivre.

Nous suivrons dans cette étude du placement le plan suivant : nous étudierons d'abord l'état de fait qui existait en France avant la loi de 1904; nous étudierons ensuite le régime actuel du placement tel qu'il résulte de la loi de 1904 et des lois postérieures qui l'ont complétée et modifiée; nous verrons enfin les résultats obtenus.

§ 1° - Etat de fait antérieur à la loi de 1904.

L'ancien droit.

Le régime antérieur à 1904 se caractérise essentiellement par l'inorganisation du placement. Dans l'ancien droit, le placement était fait presque uniquement par les corporations et les compagnonnages. Du jour où ses groupements professionnels ont été supprimés par la Révolution française par application de la loi Le Chapelier de 1751 en même temps que tous les groupements corporatifs, les ouvriers et les patrons se sont trouvés complètement isolés en face les uns des autres, sans aucune institution de placement. Dans certains métiers on voit se continuer une pratique ancienne d'embauchage sur la place publique. Les ouvriers de certaines professions qui cherchaient du travail, avaient l'habitude de se réunir sur certaines places qu'on appelait les places de grève, et les patrons qui cherchaient de la main-d'oeuvre, venaient sur ces places où ils étaient assurés de trouver les ouvriers en quête de travail et y pratiquaient leur embauchage. Cette coutume s'est d'ailleurs perpétuée jusqu'à nos jours. Les musiciens en chômage se réunissent encore dans certains cafés où les chefs d'orchestre sont certains de trouver les musiciens dont ils ont besoin pour les remplacements. Cette coutume existe aussi pour les artistes dramatiques; elle a longtemps existé pour les modèles

Avec la loi de 1891. L'inorganisation du placement.

Source : BIU Cujas

d'artistes et les ouvriers du bâtiment. Une foire des modèles se tenait encore tous les matins avant guerre sur le boulevard Montparnasse.

Cette inorganisation du placement laissa libre place aux institutions privées devant amener cependant l'apparition de bureaux de placement payants créés par des intermédiaires se donnant pour profession de rapprocher, moyennant salaire, ouvriers et patrons.

Création de bureaux de placement payants.

Ces bureaux de placement ont vite acquis une certaine clientèle parce qu'ils répondaient à un besoin certain, mais ils n'ont été évidemment été créés que pour certaines professions, celles où les tenanciers de ces bureaux pouvaient espérer avoir une clientèle suffisante pour y réaliser des bénéfices suffisants.

Les abus provenant de ces bureaux.

D'autre part, ces bureaux de placement payants ont vite donné lieu à des abus. Ces abus se présentaient les suivants. Les bureaux de placement payants sont insensiblement amenés à prélever des droits excessifs sur les travailleurs. Il est normal que le professionnel qui fait le placement pour y réaliser un bénéfice, ait tendance pour augmenter son bénéfice à demander une rémunération toujours plus élevée à ceux qu'il place.

Les droits prélevés sur les travailleurs.

Certains tenanciers peu honnêtes réclamaient, par ailleurs, une prime supplémentaire pour l'octroi des tours de faveur à ceux qui venaient demander leur aide. Au lieu de placer au fur et à mesure des inscriptions, ils plaçaient les premiers ceux qui leur offraient la rémunération la plus élevée.

Les tours de faveur.

Enfin ces bureaux de placement logeaient souvent les ouvriers en quête de travail, soit dans la maison même où se tenait le bureau, soit dans un local annexe et on reprochait aux bureaux de placement payants de demander une rémunération élevée aux ouvriers en chômage pour le loyer et la nourriture qu'ils leur fournissaient, et d'être de ce fait tentés de ne pas leur trouver immédiatement de travail.

Le logement des ouvriers.

Aussi, dès le début du XIXème siècle, c'est-à-dire dès l'apparition des bureaux de placement payants, a-t-on cherché à en réglementer l'exploitation. En Pluviôse an XII, le préfet de police de Paris, s'appuyant sur une loi du 2 Germinal an XI, décidait à cet effet de soumettre la création à Paris de ces bureaux à une autorisation administrative; les personnes qui étaient autorisées à tenir un bureau de placement, recevaient du fait de cette autorisation un monopole de placement pour la profession pour laquelle le placement leur était permis. En contrepartie de ce monopole, elles ne devaient toutefois effectuer le placement que moyennant une rémunération

Essai de réglementation.

L'arrêté du 20 Pluviôse an XII.

Source : BIU Cujas

L'autorisation administrative.

dont le taux maximum était fixé par l'administration. Dans les professions où n'était pas donnée l'autorisation de tenir un bureau de placement, le placement restait libre. En province, des préfets ou des maires ont pris des arrêtés analogues à celui pris à Paris le 20 Pluviôse an XII par le préfet de police.

L'ordonnance de 1823.

Ces textes ont vite cessé d'être appliqués : le contrôle des bureaux de placement s'est avéré difficile et l'administration était incapable à cette époque d'exercer un contrôle effectif sur leurs opérations, aussi une ordonnance de 1823 déclara le placement libre et n'exigea qu'une simple déclaration des bureaux de placement existants.

La simple déclaration.

En 1848, suppression des bureaux payants.

Quand éclata la Révolution de 1848, une des principales revendications susdites fut la suppression des bureaux de placement payants. Le préfet de police de Paris décida, pour donner satisfaction à l'opinion, leur suppression et organisa des agences gratuites de renseignements dans les mairies, mais cette organisation fut éphémère, ces agences gratuites furent ou ne furent pas organisées, et en tout cas elles ne durèrent pas; les errements antérieurs réapparurent, et les bureaux de placement payants reprirent leur activité.

Le décret du 24 mars 1852.

Le Second Empire voulut à son tour les réglementer et nous nous trouvons en présence d'un second essai de réglementation, faisant suite à celui du décret du 20 Pluviôse an XII; ce second essai de réglementation résulte d'un décret du 24 mars 1852. Aux termes de ce décret, nul ne pouvait tenir un bureau de placement sous quelque nom que ce soit, sans une permission spéciale de l'autorité municipale et les bureaux qui étaient autorisés par l'autorité municipale étaient soumis dans leur fonctionnement à la surveillance de cette autorité; celle-ci devait fixer le taux du tarif de placement. L'organisation était, en théorie, satisfaisante : autorisation, surveillance constante, limitation du tarif de placement, mais la surveillance ici encore, fut illusoire, elle était trop difficile à exercer; les municipalités chargées de l'exercer n'avaient souvent ni le personnel ni l'autorité suffisantes pour l'assurer. Le seul résultat du décret de 1852 fut de créer un monopole pour les bureaux de placement autorisés. Ces bureaux prirent de ce fait une valeur importante et furent l'objet de cessions, et de cessions à des prix très élevés au même titre que des fonds de commerce. Leurs acquéreurs, obligés d'amortir leur capital, furent souvent amenés de ce fait à demander une rémunération

La surveillance des autorités municipales.

Source : BIU Cujas

encore plus élevée à ceux qui s'adressaient à eux.

Les plaintes des ouvriers ne pouvaient, dans ces conditions, que persister; elles s'accentuèrent évidemment du jour où les ouvriers purent s'organiser et se syndiquer. La propagande contre les bureaux de placement devint de ce jour encore plus active et les ouvriers réclamèrent avec plus d'énergie leur suppression, ou tout au moins leur réglementation. Des projets de lois furent déposés à la suite des campagnes menées contre les bureaux de placement. Des enquêtes furent en même temps faites par l'Office du Travail sur les conditions du placement. Nous avons deux enquêtes, l'une en 1893 et l'autre en 1900 sur la situation du placement; ces enquêtes ont établi que les bureaux de placement payants avaient le monopole pour ainsi dire complet du placement et que le placement effectué à côté du placement payant, soit par les Bourses de travail, soit par les syndicats ou même par les offices municipaux qui existaient déjà, étaient sans grande importance. Ces enquêtes établirent en même temps que les rémunérations exigées des employés étaient souvent fort élevées. Leurs constitutions exercèrent une influence certaine sur la discussion des projets de réforme qui étaient en instance devant le Parlement. Ces projets ont finalement abouti au vote de la loi du 14 mars 1904.

Les enquêtes de 1893 et de 1900 sur la situation du placement.

§ 2 - Régime actuel du placement tel qu'il résulte de la loi de 1904 et des lois qui l'ont complétée ou modifiée.

Le législateur de 1904 s'est proposé un triple objet : 1°) Il a maintenu en l'améliorant, la réglementation antérieurs applicable aux bureaux de placement; 2°) il a autorisé le rachat des bureaux de placement existants et même incité les municipalités à ce rachat; 3°) il a tenté d'établir une organisation nouvelle et complète du placement gratuit; mais sur ce point, nous verrons que son oeuvre a été améliorée et très complétée par la loi de 1925 dont il a déjà été parlé, la loi du 2 février 1925.

Généralité de la loi de 1904.

La loi de 1904 dont les dispositions, je vous l'ai dit, ont été insérées dans le Code de travail (art. 79 et suivants) s'applique en général à tous les bureaux de placement, il y a toutefois quelques exceptions : tout d'abord, la loi ne s'applique pas aux bureaux de nourrices qui sont régis par la loi sur la protection des enfants du premier âge (art. 82 C.trav.). On a considéré que ces bureaux posaient principalement des questions d'hygiène de la première enfance qui devaient donner lieu à des dispositions

Exceptions : les bureaux de nourrices.

Source : BIU Cujas

spéciales. (Ces bureaux n'ont plus d'ailleurs grande importance, car le nombre des nourrices a considérablement diminué). La loi laissait aussi autrefois en dehors de son champ d'application les bureaux ou agences qui opéraient le placement des artistes dramatiques ou lyriques, mais cette exception a été supprimée par la loi du 16 mars 1928, qui a modifié l'art. 98 Livre I C.trav. et a prévu que la loi sur les bureaux de placement s'appliquerait désormais aux agences lyriques ou théâtrales comme aux autres bureaux de placement.

Les bureaux d'artistes dramatiques ou lyriques.

Le placement des gens de mer.

La loi de 1904 ne s'applique pas au placement des gens de mer, des marins. L'engagement des gens de mer est régi par un Code de travail spécial, qu'on appelle le Code de travail maritime qui, sur beaucoup de points, contient des dispositions particulières, excluent l'application des dispositions du Code de travail terrestre. Les bureaux de placement des gens de mer sont régis à cet égard par les dispositions spéciales du Code de travail maritime (art. 6).

Le recrutement des travailleurs étrangers et coloniaux.

La loi ne s'applique pas enfin aux bureaux ou agences qui peuvent être créés pour le recrutement et l'introduction en France des travailleurs étrangers et coloniaux; ces bureaux sont soumis à une autorisation spéciale et à un régime particulier.

Ces indications données sur le domaine d'application des dispositions du Code de travail, voyons maintenant dans une première section la réglementation générale des bureaux de placement.

A - Réglementation générale des bureaux de placement.

Le législateur, s'il désirait la suppression des bureaux de placement payants, savait qu'il ne pourrait pas l'obtenir, tout au moins immédiatement. Il a par suite tenté d'améliorer et de rendre efficace la réglementation des bureaux de placement.

Cette réglementation résultant tant des dispositions réglementaires antérieures que de la loi de 1904 se présente actuellement la suivante :

Surveillance des bureaux de placement.

1° - Les bureaux de placement doivent être surveillés par l'autorité municipale qui peut prendre des arrêts pour y maintenir l'ordre et y assurer l'observation des prescriptions réglementaires. Le pouvoir du maire est exercé à Paris sur ces questions par le préfet de police, à Lyon par le préfet du Rhône.

Interdiction de la profession de

2° - La loi interdit l'exercice de la profession de tenancier de bureaux de placement aux personnes exerçant certains commerces qui nous sont indi-

Source : BIU Cujas

tenancier à certaines personnes.

qués par l'art. 81 du Code de travail, Livre I : "Aucun bureau de placement ne peut être géré ou exploité "par une personne exerçant l'un des commerces ci-"après : hôtelier, logeur, restaurateur, débitant de "boissons, négociant ou courtier, représentant de "denrées alimentaires ou articles d'habillement, re-"présentant, commerçant faisant l'achat ou la vente "de reconnaissance de Mont-de-Piété".

On comprend aisément le motif de cette disposition : on ne veut pas que le tenancier d'un bureau de placement, exerçant un des commerces visés, puisse être incité à demander aux ouvriers, employés qui s'adressent à lui, de se fournir dans ses magasins.

Autorisation spéciale, révocable.

3° - La tenue du bureau de placement est toujours soumise, comme d'ailleurs cela existait déjà sous le régime du décret de 1852, à une autorisation spéciale, autorisation spéciale qui est donnée par le maire, et à Paris par le préfet de police et qui ne peut être donnée qu'à des personnes de moralité reconnue. Cette autorisation doit être donnée après enquête Elle est donnée uniquement pour le placement afférent à certaines professions. Cette autorisation est toujours révocable si le tenancier du bureau de placement n'obéit pas au règlement qui lui est imposé. On a maintenu également la disposition au décret de 1852 qui donne à l'autorité municipale le soin de fixer les tarifs maximums exigés en cas de placement (art. 90).

Absence de contribution de la part des employés.

4° - On a décidé que les frais de placement devaient être supportés exclusivement par les employeurs sans qu'aucune rétribution puisse être réclamée aux employés (art. 91).

Interdiction d'effectuer certaines opérations.

5° - Certaines opérations sont enfin interdites aux gérants des bureaux de placement : ils ne peuvent pas recevoir des dépôts ou des cautionnements de la part de leurs clients; ils ne peuvent annoncer des emplois qu'ils n'auraient pas mission d'offrir; ils ne peuvent publier des feuilles d'offres et de demandes d'emplois ou mettre en vente de pareilles feuilles. Cette dernière disposition a une portée plus générale, elle ne vise pas seulement les tenanciers des bureaux de placement, la loi interdit de façon générale la publication par quiconque de feuilles d'offres et de demandes d'emplois; seulement sur ce point la jurisprudence considère, avec l'administration, que ne sont interdites que les feuilles dont l'objet exclusif serait les offres et demandes d'emplois, elle n'applique pas ce texte aux journaux qui sont autorisés à publier dans leurs annonces les offres et demandes d'emplois, quand ils ne font pas de ces annonces le but exclusif de leur publication.

Source : BIU Cujas

Etablissement de statistiques.

6° - Les tenanciers des bureaux de placement sont obligés de dresser des statistiques des placements effectués et de fournir ces statistiques à intervalles indiqués par la loi, aux offices départementaux de placement public dont nous allons voir l'existence.

Sanctions.

Toute cette réglementation des bureaux de placement est sanctionnée par une série de peines prévues à l'art. 102 du Livre I, par une amende de 16 à 100 francs, un emprisonnement de 6 jours à un mois ou l'une de ces deux peines seulement.

B - Suppression possible des bureaux de placement payants.

Les syndicats ouvriers demandent de longue date la suppression des bureaux de placement payants; c'était une de leurs principales revendications au moment du vote de la loi de 1904; mais il s'est élevé sur ce point un conflit entre la Chambre des Députés et le Sénat. La Chambre des Députés voulait, conformément aux demandes des syndicats ouvriers, la suppression obligatoire des bureaux de placement payants et elle prétendait imposer cette suppression obligatoire sans indemnité, après un simple préavis de cinq ans;

Le projet de loi voté par la Chambre.

L'opposition du Sénat.

le Sénat n'a pas admis ce projet de la Chambre des Députés; au contraire, il a prétendu ne laisser qu'une faculté de suppression des bureaux de placement payants et n'admettre cette suppression qu'avec indemnité. C'est le système qui a finalement triomphé et que l'on trouve dans la loi de 1904. On permet la suppression facultative des bureaux de placement payants, et cette suppression doit être une suppression par voie de rachat, c'est-à-dire contre une indemnité, qui est à la charge des municipalités qui la décident. Le principe se trouve posé dans l'art. 97 du Code de travail (Livre I) : "Les bureaux de placement "autorisés au 17 mars 1904 ne peuvent être supprimés "que moyennant une juste indemnité représentant le "prix de vente de l'office, indemnité qui, à défaut "d'entente, sera fixée par le Conseil de préfecture".

Le système adopté.

La possibilité de suppression des bureaux payants.

La décision de rachat est prise par le Conseil municipal. Quand le Conseil municipal a pris cette décision, c'est le maire qui a mission d'arriver à un accord avec le tenancier sur le prix de rachat. Si cet accord ne peut se conclure, on doit saisir le Conseil de préfecture et en appel le Conseil d'Etat, qui fixeront l'indemnité. La loi exige seulement que l'on supprime en même temps tous les bureaux de placement payants s'occupant d'une même profession, ceci en vue d'éviter les décisions arbitraires ou même

Le rachat par

Source : BIU Cujas

mesure générale.

abusives, rachat de certains bureaux à favoriser uniquement les bureaux subsistants; il faut, en d'autres termes, racheter par mesure générale tous les bureaux de placement payants, s'occupant dans une ville de la même profession, mais on peut restreindre le rachat aux bureaux s'occupant de certaines professions; on n'est pas obligé de racheter en même temps tous les bureaux de placement payants de la ville. Les villes restent par ailleurs libres, non seulement de décider si elles rachètent les bureaux de placement existant dans la ville ou si elles les maintiennent, mais même d'accorder de nouvelles autorisations de bureaux de placement payants, même pour l'avenir. Seulement, il a été prévu par la loi (art. 98) que pour ces bureaux de placement payants qui seraient ouverts postérieurement à la promulgation de la loi, leur rachat pourrait se faire ultérieurement sans indemnité. Les tenanciers de ces bureaux de placement savent qu'ils ouvrent sous le régime nouveau et que par là même leur autorisation donnée à titre précaire, pourra toujours leur être enlevée sans leur donner droit à aucune indemnité.

Possibilité d'ouverture de nouveaux bureaux.

Mais, en cas de rachat, absence d'indemnité.

A cet égard, une disposition spéciale a dû être prise pour les agences théâtrales. Les agences théâtrales n'ont été soumises au droit commun que par la loi du 16 mars 1928; il a pu de ce fait depuis 1904 se créer un grand nombre d'agences théâtrales payantes qui pouvaient penser qu'elles auraient droit à indemnité en cas de rachat. On a en conséquence donné une solution équitable : que la suppression sans indemnité ne s'appliquerait pour les agences théâtrales qu'aux agences créées après le 1er juillet 1927, date à partir de laquelle on a cru pouvoir considérer que les nouvelles agences avaient été créées en connaissance de cause.

Disposition spéciale pour les agences théâtrales.

La loi n'a reçu qu'une application très restreinte en ce qui concerne la suppression des bureaux de placement payants.

C - Organisation du placement gratuit.

La loi n'a pas seulement cherché à réglementer les bureaux de placement, à permettre la suppression des bureaux de placement payants, elle a cherché à organiser et améliorer le placement gratuit. Sur ce point, les dispositions primitives de la loi de 1904 ont été très modifiées par les dispositions de la loi du 2 février 1925.

La loi de 1904.

La loi de 1904 ne soumettait à aucune autorisation les bureaux de placement gratuits créés soit par une municipalité, soit par un groupement quelcon-

Source : BIU Cujas

Aucune autorisation pour l'ouverture de bureaux gratuits.

que. L'art. 83 du Code de travail, décidait en ce sens que n'étaient soumis à aucune autorisation les bureaux de placement gratuits créés par les municipalités, les syndicats professionnels ouvriers ou patronaux, les Bourses de travail, les compagnonnages, les sociétés de secours mutuel et toutes autres associations légalement constituées. Le texte était trop large, il suffisait de créer une association et de la déclarer suivant les termes de la loi de 1901 pour pouvoir créer sans autorisation un bureau de placement gratuit. Il était par là même possible aux tenanciers des bureaux rachetés de créer des associations plus ou moins fictives ou des sociétés de secours mutuel plus ou moins réelles pour pouvoir ouvrir sous leur nom un bureau de placement gratuit. Aussi, at-t-on décidé en 1928, par modification à la loi de 1904 que l'autorisation redeviendrait nécessaire aux bureaux de placement créés par des groupements, si le placement constituait leur but unique ou même leur but principal. Les bureaux de placement créés par des groupements ayant un autre objet restaient dispensés d'autorisation, mais si le placement est l'objet unique ou l'objet principal du groupement, les bureaux de placement créés par eux sont désormais soumis à la même autorisation que s'ils étaient tenus par un particulier. Art. 83 C. trav. : "Toutefois restent soumis à l'autorisation prévue les bureaux de placement "gratuits créés par les groupements énumérés au para-"graphe précédent, lorsque le placement adhérant à "ce groupement en constitue le but principal". Ceci afin d'éviter les fraudes que je vous ai indiquées (disposition de la loi du 19 juillet 1928).

Les inconvénients de cette législation.

La réforme de 1928.

Autorisation nécessaire pour les groupements dont le placement est le but unique.

Les bureaux de placement gratuits ouverts par les municipalités, peuvent être ouverts librement, sans aucune formalité; les bureaux de placement gratuits créés par d'autres groupements, même quand ils sont dispensés d'autorisation, doivent faire une déclaration à la mairie de la commune où ils sont établis, ceci afin de faciliter leur surveillance par l'autorité municipale; la déclaration doit être renouvelée à chaque changement de local du bureau.

Déclaration à la mairie pour les autres groupements.

Le Code du travail interdit enfin à tout gérant ou employé des bureaux de placement gratuits de recevoir une rétribution quelconque à l'occasion du placement des ouvriers ou des employés, disposition qui peut sembler aller de soi, mais que la loi a cru devoir édicter, de façon à bien montrer sa volonté que ces bureaux de placement gratuits ne dissimulent pas des bureaux de placement payants, dans lesquels indirectement serait demandée une rémunération. Cette disposition est sanctionnée par l'amende prévue par

Interdiction de rétribuer les gérants et employés.

Source : BIU Cujas

l'art. 102 du Code de travail.

Création à la mairie d'un registre d'offres et de demandes d'emplois.

La loi n'a pas seulement accordé ce statut libéral aux bureaux de placement gratuits créés par les groupements qui ont été énumérés, elle a voulu dans la mesure du possible organiser le placement gratuit.

Elle a décidé sur ce point que dans chaque commune un registre constatant les offres et les demandes d'emplois devait être ouvert à la mairie et mis gratuitement à la disposition du public. A ce registre doit être joint un répertoire où peuvent être classées les notices individuellement remises par les ouvriers en quête de travail.

Création d'un bureau municipal de placement.

D'autre part, s'il s'agit d'une ville ayant plus de 10.000 habitants, c'est-à-dire ayant une certaine importance, la loi exige qu'il y ait pas seulement dans cette ville un registre, mais que l'on crée un bureau municipal de placement. Si la ville se refuse d'organiser ce bureau de placement, il peut y être procédé d'office par le préfet après mise en demeure; le préfet a le droit d'inscrire au budget municipal les dépenses nécessaires pour son fonctionnement.

Création des offices départementaux de placement.

Par ailleurs, il doit exister dans chaque département un office départemental de placement qui doit organiser et surveiller pour tout le département le recrutement et le placement des travailleurs de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et même des professions libérales. Ce bureau départemental doit être en relation constante avec les bureaux municipaux et les municipalités qui n'ont pas de bureau, de façon à être tenu constamment au courant des lieux où il y a pléthore de main-d'oeuvre et des lieux où il y a, par contre, demandes de main-d'oeuvre. La tenue du bureau départemental peut être confiée à un bureau municipal, dans le département dont le développement industriel n'est pas considérable Il peut exister plusieurs offices départementaux par département avec des circonvolutions séparées, des départements peuvent enfin organiser en commun des offices interdépartementaux s'ajoutant à l'office départemental.

L'office central de la main-d'oeuvre.

Il existe enfin un office central de la main-d'oeuvre près du ministère du Travail, qui doit être en relations constantes avec les offices interdépartementaux et départementaux, de façon à centraliser les renseignements et à indiquer aux offices subordonnés les lieux où il y a des demandes de main-d'oeuvre et où, par contre, il y a pléthore de main-d'oeuvre.

Les commissions

Dans chaque bureau ou office, bureau municipal, office départemental, il doit exister une commission administrative chargée de contrôler les opérations

Source : BIU Cujas

administratives paritaires.

de placement et de donner un avis sur toutes les questions intéressant le placement. Ces commissions administratives doivent comprendre un nombre égal d'ouvriers ou d'employés, et de patrons appartenant autant que possible, dit la loi, aux professions qui font le plus souvent appel au placement. C'est là une des idées directrices de la loi de 1925. Ces commissions administratives qu'on appelle communément paritaires, parce qu'elles comprennent un nombre égal d'ouvriers et de patrons, ont pour but de surveiller les opérations de l'organisme auprès duquel elles siègent.

La loi a prévu que les offices départementaux et municipaux pourraient, sur la demande des administrations qui les ont institués, être constitués en établissements publics par décret rendu en Conseil d'Etat, ce qui aurait pour effet de leur donner la personnalité juridique.

Le décret du 9 mars 1926.

Un règlement d'administration publique a été prévu par la loi de 1925 pour fixer les conditions d'application de ces dispositions sur l'organisation du placement. Ce décret a été promulgué le 9 mars 1926; il est intitulé décret portant réglementation d'administration publique de l'organisation du placement.

D - Résultats obtenus du fait de la législation actuelle du placement.

Echec de la loi en ce qui concerne la suppression des bureaux payants. Motif de cet échec.

La loi de 1904 a échoué dans son désir de supprimer les bureaux de placement payants; il y a eu fort peu de rachats, et ces rachats ont presque été presque exclusivement effectués à Paris. Le motif de l'échec de la loi sur ce point est le suivant : les rachats se sont présentés à l'expérience très coûteux et souvent inefficaces; les tenanciers des bureaux de placement payants ont souvent rouverts aussi après des soi-disant bureaux de placement gratuits sous le masque d'associations ou de sociétés de secours mutuelles fictives, et profitaient de la liberté qui existait avant la réforme de 1928 même pour le groupement ayant pour objet principal le placement.

Ces suppressions, même à Paris, ne se sont appliquées qu'à certaines professions, professions où les organisations syndicales ouvrières étaient le mieux organisées et ont eu le plus d'influence pour obtenir ces suppressions. On a supprimé en particulier les bureaux de placement payants s'occupant des

Source : BIU Cujas

professions de garçons d'hôtel, de garçons de café, coiffeurs, bouchers, boulangers, cuisiniers. Mais même à Paris, un très grand nombre de bureaux de placement payants subsiste encore pour certaines professions.

Essai par la Ville de Paris de limiter l'activité des bureaux payants.

La Ville de Paris a essayé pour les bureaux de placement payants qui s'adressaient à plusieurs professions de tourner l'obligation de rachat et ne supprimant pas complètement ces bureaux, mais limitant simplement leur activité à certaines professions. L'administration municipale faisait le raisonnement suivant : la suppression des bureaux de placement donne seule droit à indemnité. Il n'y a pas suppression, et par là même pas droit à indemnité, si un bureau étendait son activité sur plusieurs professions. L'autorisation lui est retirée uniquement pour certaines professions, l'administration lui permettant de continuer à fonctionner pour les autres professions.

La thèse du Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat n'a pas admis cette interprétation et a décidé que si l'autorité municipale pouvait limiter par décret l'autorisation d'effectuer le placement qu'un bureau prendrait pour plusieurs professions, en le faisant elle enlevait à ce bureau le droit d'exercer ses opérations de placement pour ces professions qui lui étaient désormais interdites et lui imposait une diminution d'activité entraînant obligation de rachat. Le Conseil d'Etat a, en d'autres termes décidé que toute limitation de ce système d'activité constituait une suppression partielle et donnait lieu à indemnité.

Le succès de la loi de 1925 sur toute l'organisation du placement.

La loi de 1904 a donné fort peu de résultats dans ses efforts pour développer le placement gratuit corporatif; par contre, les dispositions nouvelles de la loi de 1925 sur l'organisation administrative du placement (offices municipaux, offices départementaux, office central) se sont montrées efficaces. Le nombre des placements effectués par les organisations syndicales n'a pas beaucoup augmenté, ces bureaux ont le plus souvent une tendance politique ou sociale marquée, qui font que les patrons n'aiment pas beaucoup s'adresser aux bureaux de placement des syndicats ouvriers, et les ouvriers aux bureaux des syndicats patronaux. Les bureaux de placement municipaux et départementaux ont augmenté, à l'inverse, énormément leurs opérations et il est certain que c'est en ce sens que doit s'orienter la politique du placement : organiser de plus en plus ces bureaux nombreux les organes administratif de placement, leur donner de plus en plus le moyen de se renseigner, leur donner de plus en plus les moyens de rechercher partout où elle se trouve la main-d'oeuvre

Source : BIU Cujas

qui s'offre, de façon à diminuer autant que possible le chômage. Les progrès sont déjà considérables, les opérations des bureaux municipaux et départementaux se chiffrent dès maintenant à plusieurs millions de placements par an.

Sous-titre II

ELEMENTS ESSENTIELS DE FOND ET DE FORME DE LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Nous étudierons ici dans trois chapitres distincts la question de capacité requise pour le contrat de travail, la question du consentement et la question de l'objet du contrat.

Chapitre I

Capacité requise pour le contrat de travail.

On peut distinguer la capacité de jouissance et la capacité d'exercice. Je n'ai pas besoin de vous rappeler ce que veulent dire ces expressions capacité de jouissance et capacité d'exercice : la capacité de jouissance consiste dans la possibilité d'utiliser personnellement un droit ou de l'utiliser par ses représentants; dans le contrat de travail cette capacité de jouissance consiste,pour l'employé, dans la faculté de louer son travail, pour l'employeur, dans celle de louer le travail d'autrui. La capacité d'exercice, à l'encontre, consiste dans la possibilité pour une personne de passer les actes juridiques la concernant, sans être représentée par d'autres personnes ou sans être assistée par une autre personne; dans le contrat de travail cette capacité d'exercice consiste dans la possibilité pour l'employeur et l'employé de passer seuls le contrat de travail les concernant.

La capacité de jouissance.

La capacité d'exercice.

Nous allons donc étudier successivement ce qui concerne la capacité de jouissance et ce qui concerne la capacité d'exercice.

A - Capacité de jouissance.

Aucune incapacité de jouissance n'existe pour les employeurs. N'importe qui peut engager les services d'autrui. N'importe qui peut signer avec autrui un contrat de travail par lequel il engage les servi-

Aucune incapacité de

Source : BIU Cujas

jouissance en ce qui concerne les employeurs.

ces de cette personne; il y a plus. Non seulement aucune incapacité de jouissance n'existe pour les employeurs en matière de contrat de travail, l'employeur a, en outre en principe, la liberté complète d'engager les services des seules personnes qui lui conviennent. C'est le principe de la liberté du choix de ses employés par l'employeur. Ce principe du libre choix des employés par l'employeur comporte pourtant

Deux tempéraments.

quelques tempéraments qu'il nous faut indiquer. Ces tempéraments sont essentiellement au nombre de deux :

1° - En vertu d'une loi du 26 avril 1924 mise en vigueur le 11 septembre 1928, les patrons qui occupent dans leur exploitation un certain nombre d'employés sont obligés d'avoir un certain pourcentage d'employés pensionnés de guerre; ceci s'applique aux patrons qui occupent dans des exploitations commerciales ou industrielles, au moins dix salariés et aux patrons qui occupent dans des exploitations agricoles et forestières, au moins 15 salariés, ces patrons doivent avoir un pourcentage de pensionnés de guerre d'au moins 10 %.

Obligation d'employer des pensionnés de guerre.

On comprend aisément le motif de cette solution: on a voulu protéger les nombreux mutilés de la guerre et permettre dans la mesure du possible leur reclassement.

La loi a prévu toutefois que le patron pourrait comprendre dans le pourcentage des pensionnés de guerre les employés salariés qui ont été victimes d'accidents du travail à son service et qui sont pensionnés à ce titre. Ceci est encore tout naturel : Un patron qui a eu des employés qui ont été accidentés en service, ces employés sont pensionnés, il continue néanmoins à les employer et par là même il a déjà une certaine proportion d'employés plus ou moins invalides, on devait tenir compte de cette situation et le patron pourra compter ces accidentés dans son pourcentage, mais il faut encore une fois qu'il s'agisse d'employés accidentés à son service et pensionnés.

Ou des victimes d'accidents du travail.

La procédure prévue par la loi est la suivante: Quand une vacance d'employé se produit dans un établissement n'ayant pas le pourcentage prévu, l'employeur doit en aviser l'office public de placement (bureau municipal) et accepter de prendre au salaire normal de la profession dans la région le candidat présenté par l'office. Il doit l'accepter pour une période d'essai d'une semaine s'il s'agit d'un ouvrier et d'un mois s'il s'agit d'un employé. Si après cette période d'essai le patron considère que le pensionné de guerre qu'on lui a envoyé ne fait pas son affaire, il peut lui notifier qu'il ne peut pas le

Procédure prévue par la loi.

Source : BIU Cujas

conserver en service, mais si celui-ci estime que cette décision n'est pas justifiée, il peut s'adresser à une commission chargée d'examiner le bien-fondé du refus opposé par le patron.

Si le patron n'emploie pas le pourcentage légal de pensionnés de guerre que je viens d'indiquer, il doit verser une redevance à un fonds commun qui est utilisé au profit des pensionnés de guerre.

Les industriels qui n'emploient que des femmes doivent remplacer le pourcentage des pensionnés de guerre par un pourcentage de veuves de guerre.

Protection de la main-d'oeuvre nationale. Loi du 10 août 1932.

2° - Une loi récente du 10 août 1932, dans le but de protéger la main-d'oeuvre nationale a édicté les dispositions suivantes ayant pour conséquence de limiter le droit d'engager des ouvriers étrangers.

Pourcentage d'ouvriers étrangers à employer dans les entreprises de travaux publics.

a) Les cahiers des charges des marchés de travaux publics ou fournitures de l'Etat, des départements ou des communes, ainsi que des établissements publics, doivent déterminer une proportion maximum des travailleurs étrangers pouvant être employés dans les ateliers et les chantiers de ces entreprises. Il en est de même des cahiers de concession de services publics. Cette proportion maximum est fixée par l'autorité administrative qui établit le cahier des charges. Ce pourcentage maximum est fixé directement par la loi dans les services publics concédés à 5 % du personnel employé. Ces dispositions que nous trouvons dans la loi du 10 août 1932 (art. 1), ne sont pour partie que la reproduction des dispositions de décrets du 10 août 1899, connus sous le nom de Décrets Millerand. Ces décrest décidaient, dès cette époque, que les cahiers des charges des entreprises de travaux publics et services de l'Etat devaient prévoir une proportion maximum d'ouvriers étrangers. Elles donnaient aux cahiers des charges des entreprises du département et des communes la possibilité de prévoir ce pourcentage maximum. On voit les modifications apportées par la loi : on a transformé pour l'Etat une obligation réglementaire en une obligation législative, on a transformé pour les départements et les communes une faculté en obligation.

Les décrets Millerand

Proportion des travailleurs étrangers dans les entreprises privées.

b) La seconde disposition de la loi concerne les entreprises privées, industrielles ou commerciales. La loi du 10 août 1932 donne compétence au chef de l'Etat pour fixer par décret la proportion des travailleurs étrangers qui peuvent être employés dans les entreprises privées. La loi n'édicte pas de dispositions générales, elle donne seulement compétence à l'autorité réglementaire pour statuer sur cette question. Les décrets que le chef de l'Etat est autorisé à prendre pourront être pris soit

Source : BIU Cujas

d'office, soit sur la demande des organisations patronales et ouvrières, et devront être pris après consultation des organisations patronales et ouvrières et du Comité national de la main-d'oeuvre. La proportion peut être fixée de façon différente par catégories professionnelles. Elle peut varier suivant les diverses régions de la France, suivant les entreprises, suivant les professions.

D'autre part, ces décrets pourront fixer un délailai aux industriels pour ramener par étapes leur personnel ouvrier étranger à la proportion fixée par le décret.

La loi prévoit la possibilité de dérogations aux mesures édictées par le décret.

Sanction.

Elle prévoit enfin, une sanction : tout employeur qui emploierait au delà de la proportion qui lui est fixée par le décret sera passible d'une amende de 5 à 15 francs par travailleur irrégulièrement occupé.

Capacité de jouissance de l'employé.

Pour les employés ou salariés, le principe de la liberté du travail est également absolu. Il a été reconnu par la Révolution et a toujours été maintenu depuis. Toute personne peut librement louer son travail. La loi a toutefois prévu un âge minimum avant lequel il n'est pas permis d'engager son travail, dans le commerce ou l'industrie. Cet âge minimum a été fixé dans l'intérêt de la race, pour des raisons d'hygiène publique. Il a été plusieurs fois modifié. En 1841 il avait été fixé à 8 ans, et cette interdiction d'employer des enfants de moins de 8 ans ne s'appliquait encore qu'à la grande industrie. C'était déjà un progrès, car une enquête célèbre de 1841, l'enquête Villermé, avait révélé que dans certaines filatures on employait des enfants de 4 et 5 ans.

Principe de la liberté du travail.

Fixation d'un âge minimum.

Loi de 1841.

Loi de 1874.

Une loi de 1874 a élevé cet âge à 12 ans.

Loi de 1892.

La loi de 1892 dont les dispositions sont reproduites par le Code du travail, l'a fixé en principe à 13 ans; aux termes de l'art. 1, livre I du Code du travail, les enfants ne peuvent être employés dans des usines, manufactures, mines, minières, carrières, chantiers, ateliers ou dépendances avant l'âge de 13 ans révolus. Cette disposition s'applique aux enfants en apprentissage comme aux enfants engagés en vertu de contrats de travail. Cet âge de 13 ans a été fixé à raison de deux principes : A 13 ans l'enfant est considéré comme ayant l'aptitude physique pour travailler.

Considérations motivant les dispositions législatives.

D'autre part, on a considéré qu'à 13 ans l'enfant avait reçu l'instruction primaire indispensable. Ces deux considérations expliquent la double dérogation prévue par la loi.

Source : BIU Cujas

Dérogations.

Dans certains cas, il est permis d'engager des enfants de moins de 13 ans, mais ces enfants doivent remplir alors les deux conditions suivantes :

1° - Etre munis du certificat d'études primaires,

Les enfants âgés de 12 ans remplissant certaines conditions.

2° - avoir un certificat d'aptitude physique qui soit délivré par le médecin inspecteur des écoles.

Ces deux conditions remplies, l'âge minimum peut être abaissé à 12 ans.

Au delà de 13 ans on peut, en principe, engager librement un mineur. Toutefois le Code de travail prévoit que l'inspecteur du travail peut toujours exiger le renvoi d'une entreprise d'un enfant de moins de 16 ans, dont le travail excéderait les forces. C'est une mesure particulière s'appliquant aux enfants de 13 à 16 ans.

Les enfants employés à des travaux agricoles.

Cette limite d'âge ne concerne que les travaux industriels ou commerciaux et la profession théâtrale. Elle ne concerne pas l'agriculture. Elle laisse libre par là même d'employer dans les travaux agricoles des enfants de moins de 12 ans.

Les enfants employés dans des ateliers de famille.

Elle ne concerne pas davantage les enfants employés pour des travaux industriels effectués dans des ateliers de famille. La loi considère que l'enfant travaillant avec ses parents dans des ateliers de famille, est garanti par l'affection paternelle contre les dangers d'un travail prématuré. Il pourra évidemment y avoir des exceptions; la sanction sera alors de demander et de faire prononcer si le cas est grave, la déchéance de la puissance paternelle.

Les enfants se destinant à certaines professions.

Pour certaines professions, dont la profession acrobatique, l'âge minimum est élevé à 16 ans. Mais on n'interdit pas l'entraînement, on n'interdit que la représentation avant l'âge de 16 ans, or les acrobates doivent être entraînés fort jeunes, ils le sont souvent à l'intérieur même de leur famille, ce qui rend un peu illusoire la mesure spéciale les concernant.

Conséquences de l'embauchage d'un enfant ne remplissant pas les conditions prévues.

Quelles sont les conséquences de l'embauchage dans un atelier ou dans une entreprise commerciale d'un enfant de moins de 13 ans, d'un mineur n'ayant pas l'âge légal pour travailler?

Lorsqu'un employeur engage un mineur qui n'a pas l'âge légal, le contrat est nul d'une nullité radicale. Les prescriptions légales sur l'âge d'emploi des mineurs sont fondées sur des considérations d'ordre public, en vue de la protection de la santé publique. Par là même la nullité d'ordre public peut être invoquée par tout intéressé, le ministère public représentant la société a de son côté le droit de demander la nullité de ce contrat, au nom de l'Etat. Mais quels seront les effets d'un contrat de travail qui

Nullité absolue du contrat de travail.

Source : BIU Cujas

a été passé et exécuté un certain temps avant que sa nullité ait été prononcée?

Effets de cette nullité.

L'inexistence du contrat de travail.

Malgré la défense de la loi un patron a loué les services d'un enfant n'ayant pas l'âge légal, la jurisprudence décide que le contrat devra alors être considéré comme radicalement nul et comme n'ayant jamais existé. Elle déclare en particulier que l'enfant qui a travaillé avant l'âge légal, ne peut, s'il a été blessé au service de l'entreprise, bénéficier de la loi sur les accidents du travail parce que cette loi exige pour son application, l'existence d'un contrat de travail, et qu'il n'y a pas de possibilité de contrat de travail entre un patron et un mineur n'ayant pas l'âge légal. (Voir dans ce sens un arrêt de la Cour de cassation du 22 mai 1912, I. 517).

Critique de cette solution.

Cette solution ne paraît pas devoir être acceptée et elle est critiquée par la plupart des auteurs. Le contrat de travail est, un effet, un contrat successif. La nullité qui a été prononcée après qu'il a été exécuté un certain temps, ne peut effacer le passé, ne peut effacer la situation de fait qui a existé. C'est une règle qu'on applique à tous les contrats successifs et qu'on doit appliquer au contrat de travail. La nullité du contrat de travail ne doit valoir que pour l'avenir. Elle doit emporter la résiliation du contrat, mais elle ne peut rétroagir et effacer le travail accompli, en vertu d'un contrat peut-être nul mais qui a existé. Il faut donc décider que le mineur de moins de 13 ans, malgré la nullité de son contrat, doit pouvoir demander à son patron le salaire qui lui a été promis. Il y a là une solution commandée tout autant par les principes juridiques que par l'équité. Il faut également décider que, à notre sens, l'enfant doit bénéficier des dispositions de la loi de 1898. La Cour de cassation a d'ailleurs pris un biais pour tempérer sur ce point la rigueur de sa solution, et elle est arrivée à restituer indirectement au mineur la protection qu'elle lui enlevait. Elle a sans doute décidé qu'en l'absence d'un contrat de travail la loi de 1898 sur les accidents du travail ne pouvait s'appliquer, mais elle a décidé en même temps que le fait pour le patron d'avoir embauché un mineur de moins de 13 ans, constituait une faute qui le rendait responsable de l'accident du travail en vertu de la règle de l'art. 1382 du Code civil. Par là même elle condamnait le patron à réparer le préjudice subi par l'enfant du fait de l'accident du travail. Elle lui accordait même ainsi à certains égards une réparation plus complète que celle que lui aurait accordée la loi de 1898, car nous verrons que si cette loi permet à l'ouvrier d'être indemnisé sans avoir à prouver

La solution de la Cour de cassation.

En cas d'accident, réparation du préjudice subi suivant l'art. 1382 du Code civil.

Source : BIU Cujas

la faute du patron, elle ne lui accorde qu'une réparation partielle et forfaitaire. Visant l'art. 1382 la Cour de Cassation a pu accorder à l'enfant la réparation intégrale du préjudice subi par lui du fait de l'accident.

Mesures de protection pour les femmes.

En ce qui concerne les femmes, il n'y a, au point de vue de la capacité de jouissance, qu'une seule règle à indiquer. La femme ne peut pas travailler dans les 4 semaines qui suivent son accouchement, ceci en vertu de l'art. 54 A du Code du travail (disposition de la loi du 17 juin 1913). Cette disposition ne s'applique qu'aux établissements industriels et commerciaux. Elle ne s'applique pas à l'agriculture. Cependant les travaux agricoles sont très durs et il faudrait empêcher les femmes, récemment accouchées, de s'y livrer, dans l'intérêt du pays. Le Code du travail prévoit sans doute un certain nombre d'autres mesures de protection pour les femmes. Interdiction des travaux souterrains, dispositions ayant pour but de faciliter l'allaitement aux femmes employées dans les usines ou les ateliers, obligation pour les magasins qui débitent des marchandises de mettre à la disposition du personnel féminin des sièges pour s'asseoir.

Femmes en couches.

Femmes travaillant dans des magasins débitant des marchandises.

Mais ces dispositions concernent la protection de la femme, mais non la capacité pour elles de consentir un contrat de travail. Elles ne concernent pas par là même son développement actuel. Il nous reste à étudier la situation de l'étranger au point de vue de sa capacité de jouissance dans le contrat de travail.

Situation des étrangers.

En principe, les étrangers peuvent comme les Français, conclure librement un contrat de travail. Ils jouissent de tous les droits qui ne leur sont pas enlevés par la loi et aucune disposition n'a jamais enlevé à un étranger le droit de travailler en France.

Situation de la France devant la main-d'oeuvre étrangère.

En fait, la main-d'oeuvre étrangère est considérable en France. Notre pays, qui est un pays de faible natalité, a besoin de main-d'oeuvre et il doit constamment faire appel à la main-d'oeuvre étrangère, surtout dans l'agriculture et les métiers particulièrement pénibles, métiers souterrains, mines, carrières, travaux de terrassement. Cette nécessité pour notre pays de faire appel à la main-d'oeuvre étrangère s'est manifestée de façon encore plus intensive à la suite de la guerre, à raison des pertes subies par notre population, principalement dans la partie jeune qui était apte à travailler. On a donc fait appel à un nombre considérable d'étrangers pour combler les vides de notre population ouvrière.

Source : BIU Cujas

D'après les recensements, il existait en France en : 1911..... 1 million 32 mille étrangers.
1921..... 1 million 550 mille étrangers.
1931..... 2 millions 890 mille étrangers.

Encore faut-il considérer que dans l'intervalle, entre 1911 et 1931, un certain nombre d'étrangers ont été naturalisés. Notre politique démographique depuis la récente loi de 1927 sur la nationalité tend, en effet, de plus en plus à l'absorption des étrangers par voie de naturalisation et le nombre des étrangers naturalisés chaque année, s'accroît constamment.

Politique d'absorption des étrangers.

La plupart des étrangers sont des travailleurs. De 1920 à 1928 il est entré en France d'après la Revue d'immigration, 1 million 600.112 travailleurs, dont 900.000 pour l'industrie et 700.000 pour l'agriculture. Dans cette période il est sans doute ressorti 490.500 travailleurs, mais il n'en est pas moins resté dans notre pays au cours de ces 8 ans, 1.114.596 travailleurs. Certaines professions présentent de ce fait à l'heure actuelle,un pourcentage très important de travailleurs étrangers. C'est le cas spécialement de l'agriculture et de l'industrie minière. Dans le Midi de la France, il y a des régions où la main-d'oeuvre agricole est en majorité étrangère. De même dans les mines du Nord, le pourcentage des étrangers est considérable. Dans le Pas-de-Calais il y a des villages entiers de travailleurs polonais avec des écoles, des églises, des cinémas polonais.

Organisation de l'immigration.

Cette politique de l'immigration a été non seulement favorisée dans les années qui ont suivi la guerre, mais organisée. Il était nécessaire de l'organiser, de façon à introduire cette main-d'oeuvre dans les meilleures conditions possibles, en s'adressant autant que possible à des races pouvant se fondre dans notre population, si elles restaient sur notre sol. Il existe à cet effet une Commission interministérielle de l'immigration et un service de la main-d'oeuvre étrangère au ministère du Travail. Il existe également au ministère de l'Agriculture un bureau qui s'occupe de la main-d'oeuvre étrangère au point de vue agricole. De véritables traités d'émigration ont même été passés dans les années qui ont suivi la guerre, avec certains pays, notamment l'Italie, la Pologne, la Tchécoslovaquie, la Belgique.

Protestations des ouvriers nationaux.

De tous temps, les ouvriers nationaux ont protesté contre cet afflux de la main-d'oeuvre étrangère, qu'ils accusent de faire baisser les salaires; mais ces protestations ne pouvaient avoir d'effet tant que nous nous trouvions en présence d'une déficience de main-d'oeuvre. On n'a pu donner pendant

Source : BIU Cujas

longtemps que des semblants de satisfaction à l'opinion ouvrière, sans jamais limiter l'immigration. Il y a eu en ce sens le vote de la loi du 8 août 1893 intitulée, loi relative au régime des étrangers en France et à la protection de la main-d'oeuvre nationale. La main-d'oeuvre nationale n'était protégée dans cette loi que par le titre. Les dispositions de cette loi ne comportent que des mesures de police. On exigeait que tous les étrangers qui arrivaient dans une commune pour exercer une profession, fissent une déclaration de résidence à la mairie, dans les 8 jours. C'était tout. On ne voit pas en quoi cette mesure protégeait la main-d'oeuvre nationale. Il fallait, d'autre part, faire des déclarations analogues à chaque changement de résidence.

La loi du 8 août 1893.

Mesures de police édictées par cette loi.

Les seules mesures de protection pour la main-d'oeuvre nationale prises avant la guerre, ont été les dispositions des décrets Millerand du 10 août 1932. Elles permettaient de fixer le pourcentage maximum des ouvriers étrangers, pouvant être employés dans les entreprises d'Etat, des départements et des communes et autres administrations publiques, et exigeaient même cette fixation pour les entreprises de l'Etat. Le problème a changé d'aspect avec la crise actuelle de chômage. Il semble maintenant, et cela est vrai dans beaucoup de professions, qu'il y a excès de main-d'oeuvre étrangère. Il existe sans doute encore certaines professions où se rencontrent des offres de travail; on ne peut encore soutenir que l'agriculture a trop de main-d'oeuvre. De même il est certaines professions industrielles particulièrement pénibles ou spécialisées où l'on recherche toujours de la main-d'oeuvre. Ces besoins de main-d'oeuvre ne sont pas d'autre part nécessairement satisfaits par appel aux chômeurs. L'ouvrier en chômage répugne à changer de métier, l'ouvrier spécialiste hésite à se déprécier en acceptant n'importe quel métier. Donc le fait de l'existence d'une crise très grave de chômage n'empêche pas même à l'heure actuelle qu'il y a des métiers où l'on a encore besoin de main-d'oeuvre et obligation de s'adresser pour y satisfaire à la main-d'oeuvre étrangère.

Les décrets Millerand. La loi du 10 août 1932.

La main-d'oeuvre nationale et étrangère devant la crise de chômage.

Le problème de la main-d'oeuvre étrangère n'en a pas moins pris une acuité nouvelle dans ces deux dernières années et des mesures ont dû être prises pour donner satisfaction à l'opinion publique. Les services d'immigration ont de ce fait cessé de favoriser le recrutement des travailleurs étrangers et ont même tenté dans la mesure du possible d'opérer des rapatriements dans les pays d'origine. Il y a eu en particulier de nombreux rapatriements de travail-

Arrêt de l'immigration organisée.

Source : BIU Cujas

des travailleurs.

leurs polonais et tchécoslovaques. Mais ces mesures ne pouvaient suffire, il n'était pas seulement nécessaire d'arrêter l'émigration organisée, il a fallu également prendre des mesures contre l'immigration individuelle de l'étranger, qui ne pouvant pas travailler chez lui, vient essayer de trouver du travail en France.

Mesures contre l'immigration individuelle.

La loi du 10 août 1932.

C'est le but que s'est donné la loi récente du 10 août 1932 dont nous avons déjà vu certaines dispositions concernant un pourcentage maximum de travailleurs étrangers dans certaines professions.

Ces autres dispositions qu'il nous faut maintenant étudier sont les suivantes :

Nécessité d'une autorisation ministérielle pour travailler en France.

Aux termes de l'art. 3, tout étranger désirant entrer en France pour y être employé comme travailleur, doit être muni désormais d'une autorisation ministérielle spéciale, accordée après consultation des services publics de placement.

D'autre part, la même loi décide que tout étranger déjà entré en France ne peut être employé comme travailleur qu'avec la même autorisation.

C'est une tentative d'arrêt de l'immigration individuelle en la soumettant à une autorisation ministérielle. Ces dispositions de la loi s'appliquent même aux travailleurs employés à domicile par des entreprises industrielles ou commerciales.

Déclaration obligatoire de l'embauchage des services étrangers.

Pour assurer, dans la mesure du possible, l'application de ces dispositions, les chefs d'entreprise sont obligés de déclarer sous peine d'une amende de 1 à 5 francs tout embauchage effectué de travailleur étranger. Cette déclaration doit être faite à l'Office public de placement ou à la mairie, de façon à permettre le contrôle des engagements.

Dispositions spéciales concernant les ouvriers frontaliers

Deux dispositions spéciales sont toutefois prévues pour les ouvriers frontaliers ou saisonniers. Les ouvriers frontaliers sont des ouvriers des régions qui joignent la frontière, qui passent la frontière tous les jours, pour aller travailler en France. C'est le cas d'un grand nombre d'ouvriers belges habitant les villages situés le long de la frontière française et venant tous les jours travailler dans les usines de Lille, Roubaix, Tourcoing. Ils ont avantage à vivre en Belgique où la vie est moins chère. L'on maintiendra la situation acquise.

et les ouvriers saisonniers.

Les ouvriers saisonniers sont des ouvriers qui viennent pour une saison se livrer à des occupations principalement agricoles. C'est le cas de beaucoup d'ouvriers belges qui viennent faire la moisson en France.

Ici encore des dispositions sont prises pour maintenir la possibilité de ces échanges saisonniers

Source : BIU Cujas

d'ouvriers. L'application des dispositions de la loi du 10 août 1932 présentera de grandes difficultés, d'abord en ce qui concerne l'entrée des étrangers en France à raison de l'étendue de notre frontière terrestre, et à raison de la difficulté du contrôle des passeports. Le contrôle des passeports est facile à faire dans les ports avant d'autoriser le débarquement. C'est ce qui a permis à l'Angleterre et aux Etats-Unis d'exercer un contrôle rigoureux sur l'entrée des étrangers. Il en est autrement sur les frontières terrestres. Il est matériellement impossible dans certaines gares frontières de Nice de vérifier les passeports des 3 ou 4.000 ouvriers qui passent chaque jour en quelques minutes, devant les inspecteurs de police des frontières.

Difficultés d'application de la loi.

Il sera également difficile de veiller à l'application de la loi en ce qui concerne en ce qui concerne l'interdiction d'employer des étrangers non munis de l'autorisation de travailler en France. Les étrangers se déplacent souvent, il est difficile de les suivre dans leurs déplacements, et dans les différents emplois qu'ils occupent. Cette loi du 10 août 1932 est cependant un effort fait pour essayer de défendre la main-d'oeuvre nationale contre l'afflux de la main-d'oeuvre étrangère. En ce qui concerne l'emploi des étrangers, il faut ajouter aux dispositions de la loi du 10 août 1932, les dispositions d'une loi antérieure, du 11 août 1926 qui a introduit un certain nombre de dispositions dans le Code du travail, art. 64 et suivants.

La loi du 11 août 1926.

Ces dispositions ont surtout pour but d'assurer le respect des contrats que les travailleurs étrangers ont passés avec leurs employeurs, parfois avant leur entrée en France, et comme condition de leur entrée. L'art. 64 décide qu'il est interdit d'employer des travailleurs étrangers qui ne seraient pas munis de la carte d'identité avec la mention "travailleur".

Respect des contrats passés par des travailleurs étrangers.

Cet article prévoit d'autre part que cette carte lors de sa délivrance pour la première fois, doit porter l'indication et la date du contrat de travail sur le vu duquel elle a été délivrée.

La carte d'identité des ouvriers étrangers. L'article 64 de la loi de 1926.

L'art. 64 A déclare qu'il est défendu d'employer un étranger dans une profession autre que celle pour laquelle il lui a été délivré sa carte, à moins qu'il ne se soit écoulé une année depuis la délivrance de la carte, ou qu'il n'y ait un certificat de l'Office de placement, permettant à l'ouvrier de s'employer dans un autre métier avant un an.

On a introduit en France des travailleurs étrangers pour l'agriculture, on ne veut pas qu'immédiatement après leur entrée en France, ils viennent

Source : BIU Cujas

s'embaucher dans l'industrie où il peut y avoir des excès de main-d'oeuvre.

L'art. 64 B interdit de son côté à tout employeur d'employer directement ou indirectement tout travailleur étranger avant l'expiration du contrat de travail pour lequel il a été introduit.

Sanctions.

C'est toujours le respect du contrat de travail en vue duquel le travailleur a été introduit que l'on a en vue. La jurisprudence est venue décider sur ce point qu'un employeur ne pouvait être condamné en vertu de cette disposition que si le contrat de travail avait bien été inscrit sur la carte d'identité, et s'il pouvait par suite être considéré comme en faute pour n'avoir pas vérifié par la carte d'identé que celui qu'il embauchait était dégagé de toute obligation. Voyez à ce sujet un arrêt de la Cour de cassation du 1er juin 1927, Sirey 1928.I.13. Si l'employeur ne respecte pas ces dispositions, il est passible d'une amende de 500 à 1.000 francs.

La jurisprudence.

Situation des indigènes coloniaux.

Indigènes coloniaux.

Les indigènes de nos colonies ne sont pas soumis aux mesures concernant les travailleurs étrangers. Quand nous parlons des indigènes des colonies, nous ne visons pas évidemment les indigènes des pays de protectorat ou des pays sous mandat, mais les indigènes de nos colonies proprement dites. Les indigènes des pays de protectorat ou des pays sous mandat sont des étrangers soumis à ce titre aux règles ci-dessus indiquées. Tel est le cas des Tunisiens, des Syriens, des Libanais, des Marocains.

Aucun texte législatif concerne la main-d'oeuvre coloniale.

La main-d'oeuvre coloniale est assez nombreuse en France. Elle se compose principalement d'Arabes, de Kabyles ou de Berbères venant de l'Algérie.

La main-d'oeuvre coloniale, non comprise la main-d'oeuvre algérienne est tout au contraire fort peu nombreuse. Il existe peut-être quelques milliers d'indigènes indochinois et quelques centaines de nègres.

Dangers présentés par la main-d'oeuvre indigène.

La main-d'oeuvre coloniale peut présenter des dangers. D'abord comme la main-d'oeuvre étrangère, elle peut faire concurrence à la main-d'oeuvre nationale.

Ensuite à raison de la différence de race et de moeurs entre les indigènes de nos colonies et les Français, l'adaptation à nos façons de vivre est difficile. Les indigènes apportent enfin fréquemment des maladies épidémiques, l'hygiène étant assez mal respectée par eux.

Il n'existe cependant aucun texte législatif concernant la main-d'oeuvre coloniale, donc aucune limitation à son emploi. On a seulement essayé par

Source : BIU Cujas

des mesures administratives de réglementer l'introduction en France, mais ces mesures ont jusqu'ici échoué.

Circulaire de 1924.

Une circulaire de 1924 avait essayé de prescrire que les Algériens traversant la Méditerranée devaient avoir un contrat de travail et être autorisés par le service de la main-d'oeuvre, à entrer en France. Cette circulaire a été déclarée illégale par le Conseil d'Etat qui a considéré que les règles édictées dépassaient la compétence d'une circulaire.

Décret de 1926.

L'administration a pris un décret en 1926 pour reprendre en partie les prescriptions de cette circulaire. Les Algériens devaient toujours, aux termes de ce décret, avoir un contrat de travail préalablement à leur entrée en France; ils étaient par ailleurs assujettis à certaines règles d'hygiène. Ce décret n'a pas pu être appliqué à la suite de l'opposition et des protestations des indigènes d'Algérie.

Décret de 1928.

On a pris alors en 1928 un décret ayant une portée d'application moins étendue. Ce décret se contente de décider que l'entrée des indigènes algériens en France sera soumise à des mesures de contrôle pour veiller à l'observation des lois d'hygiène et de police.

On peut dire que le résultat de ces mesures est à peu près nul. Les indigènes algériens peuvent entrer librement en France et y travailler librement.

B - Capacité d'exercice.

Capacité d'exercice en matière de contrats de travail.

En ce qui concerne la capacité d'exercice nécessaire pour conclure un contrat de travail, l'on doit appliquer en principe les règles du droit commun.

Les personnes majeures maîtresses de leurs droits peuvent passer librement des contrats de travail. Mais que décider pour les incapables, spécialement pour les mineurs et les femmes mariées?

En ce qui concerne les mineurs.

Mineurs : Le mineur émancipé peut passer un contrat de travail sans l'assistance de son curateur.

Passation d'un contrat de travail.

Le mineur non émancipé, qu'il soit soumis à la puissance paternelle ou qu'il soit en tutelle, ne peut passer seul un contrat de travail. Il est incapable et si nous appliquions les règles du droit commun, nous devrions même dire que le mineur n'a même pas qualité pour intervenir à son contrat de travail, mais qu'il doit y être représenté par son représentant, son père ou son tuteur. Cette solution serait excessive; le contrat de travail à raison de son caractère exige l'acceptation personnelle de ses conditions par le mineur, on doit seulement exiger la présence à son côté de son représentant légal.

L'article 3

L'article 3 du Livre I du Code du travail décide

Source : BIU Cujas

du Livre I du Code de travail.

simplement en matière de contrats d'apprentissage que ce contrat doit être signé par le maître et le représentant de l'apprenti. Mais on exigeait ordinairement même dans ce cas la présence du mineur.

Sanctions.

S'il arrive que le mineur engage ses services en dehors de ses parents ou de son tuteur, le contrat est nul. Mais cette nullité ne sera qu'une nullité relative, qui pourra être invoquée par le mineur ou par son représentant suivant les règles du droit commun.

Nullité relative.

En pratique, on ne se préoccupe pas de la nécessité de cette autorisation. Le mineur s'embauche ordinairement seul, sans l'assistance de ses parents ou représentant, et le patron ne réclame jamais leur autorisation. Ceci n'a pas grand inconvénient, car la plupart des contrats de travail sont des contrats à durée indéterminée qui peuvent cesser à tout moment par simple déclaration de volonté de l'une des parties. Le mineur ou son représentant peut de la sorte résilier à tout moment le contrat irrégulièrement passé, ce qui enlève tout intérêt ou presque au défaut de régularité du contrat passé en l'absence des représentants du mineur.

Capacité d'ester en justice.

Les principes du droit commun devraient également faire décider que le mineur ne peut pas ester en justice pour les contestations résultant de son contrat de travail. Il ne devrait pouvoir ester en justice que par l'intermédiaire de ses représentants légaux, tant en demandant qu'en défendant, c'est-à-dire soit qu'il intente un procès, soit qu'il ait à y défendre. Ceci aurait des inconvénients considérables, par exemple si le mineur travaille loin de sa famille, ou s'il n'a pas de représentant légal.

Loi du 12 juillet 1905.

Notre loi autorise pour ce motif le mineur à ester seul en justice , en ce qui concerne son contrat de travail et son exécution. Plusieurs textes le prévoient. La loi du 12 juillet 1905 sur la justice de paix d'autoriser le mineur à ester en justice devant lui pour son contrat de travail. Dans les mêmes conditions l'art. 71 du Livre 4 du Code du travail donne possibilité au mineur autorisé par le conseil des prud'hommes d'ester en justice devant cette juridiction pour les contestations relatives au contrat de travail.

En ce qui concerne les femmes mariées.

Femmes mariées

La femme mariée si elle n'est pas séparée de corps, auquel cas elle a repris sa pleine capacité, est incapable. Elle ne peut, par application des principes du droit commun, signer seule un contrat de travail sans l'autorisation de son mari. En pratique, cette autorisation est rarement demandée. La

Passation d'un contrat de travail.

Source : BIU Cujas

doctrine et la jurisprudence étendent en général à la matière la règle de l'art. 4 du Code du commerce qui prévoit que la femme mariée peut être marchande publique avec le simple consentement de son mari. Par application extensive de ce texte on déclare qu'il n'y a pas besoin pour la femme qui veut louer son travail d'autorisation expresse de son mari, mais

Consentement tacite du mari.

d'un simple consentement qui peut être tacite du seul fait que le mari a connaissance du travail de sa femme et n'y fait pas d'opposition. Une difficulté se pose toutefois. Si le mari refuse son autorisation quand il lui est demandé ou prétend empêcher sa femme de travailler quand il en a connaissance, la femme peut-elle s'adresser à la justice pour se faire autoriser à défaut du mari? La doctrine classique répondait négativement à cette question. On faisait valoir dans la doctrine classique que les règles du Code civil prévoient la possibilité pour la femme de suppléer à l'autorisation du mari par l'autorisation de justice, simplement quand il s'agit d'ester en justice ou d'accomplir un acte juridique, mais que ces dispositions ne parlent jamais de l'exercice d'une profession. On soutenait que cet acte est un acte beaucoup plus grave, puisqu'il peut avoir pour conséquence d'éloigner la femme de son foyer, et que dans une matière aussi grave il n'est pas possible d'autoriser la femme à travailler, malgré la défense de son mari, fût-elle autorisée par la justice.

La femme mariée peut-elle obtenir de la justice l'autorisation de travailler?

La doctrine classique.

Cette théorie est à l'heure actuelle généralement repoussée. On considère, à juste titre à mon sens, que quand la femme a besoin de travailler pour nourrir ses enfants, son mari ne peut le lui interdire sans motif légitime. On admet en conséquence que quand la femme se voit refuser par son mari l'autorisation de louer ses services, elle a le droit, toutes les fois que ce refus est considéré par elle comme abusif, de s'adresser à la justice pour se faire autoriser à travailler. Nous pouvons faire état à l'heure actuelle d'un argument d'analogie important. Il existe dans le Code de travail maritime qui réglemente les contrats de travail des gens de mer, un art. 118 qui prévoit que la femme mariée peut engager ses services à bord d'un navire (comme femme de chambre ou infirmière), avec l'autorisation de son mari, ou, à défaut, avec l'autorisation de justice. Or, s'il est une profession qui éloigne la femme mariée de son foyer, c'est bien la profession d'employée sur un navire, qui obligera peut-être la femme à des absences de plusieurs mois.

La doctrine moderne.

Le Code de travail maritime.

Source : BIU Cujas

Du fait que le Code de travail maritime déclare que même dans ce cas la femme peut se faire autoriser par la justice, on peut dire qu'il doit en être de même pour les contrats de travail terrestres.

Chapitre II

Du consentement dans le contrat de travail.

Le contrat de travail se forme par un simple accord de volonté, il n'est soumis à aucune forme; l'art 19 du Code de travail nous le dit d'ailleurs en termes formels : "Le contrat de travail est soumis aux "règles du droit commun et peut être constaté dans "les formes qu'il convient aux parties contractantes "d'adopter".

Echange du consentement des deux parties.

Conformément aux règles de droit commun : le contrat de travail se conclue dès lors par le simple échange des consentements des deux parties; si celui qui a donné son accord refuse d'exécuter le travail ou refuse le travail, il rompt le contrat et doit être condamné à des dommages-intérêts.

Promesse de contrat de travail.

Il peut exister à côté du contrat de travail une promesse unilatérale du contrat de travail, comme à côté du contrat de vente il peut exister une promesse unilatérale de vente. Dans ce cas une seule des parties s'engage, soit à fournir du travail, soit à donner du travail et l'autre partie prend simplement acte de cet engagement et se réserve d'en demander ultérieurement l'exécution; celui qui a fait la promesse doit la tenir au moment où l'autre lui demande d'exécuter sa promesse; s'il refuse, il doit être condamné à des dommages et intérêts. Il n'y a là que l'application à la promesse unilatérale du contrat de travail des règles appliquées à la promesse unilatérale de vente.

En principe, discussion de toutes les conditions du contrat de travail.

En principe, les conditions du contrat de travail devraient être débattues et arrêtées dans tous leurs détails entre l'employeur et l'employé; il en est ainsi dans certains contrats, l'employeur et l'employé discutent dans tous leurs détails les conditions de leur contrat, ceci a lieu principalement quand il s'agit de l'engagement d'un employé supérieur ou quand il s'agit de l'engagement d'un ouvrier isolé par un petit patron; mais le plus souvent, et ceci aura presque toujours lieu dans le grand commerce et la grande industrie, les ouvriers et les employés ne discutent pas en détail les clauses de leur contrat avec leur patron, il n'y a discussion et accord que sur le taux du salaire, qui est évidemment le point qui intéresse plus particulièrement l'ouvrier. Pour le reste,

Source : BIU Cujas

Le plus souvent, les clauses du contrat sont arrêtées par le patron.

les ouvriers et les employés acceptent le plus souvent sans examen les clauses de leur contrat arrêté par le patron. Ces clauses sont ordinairement arrêtées par avance par lui et incorporées dans un règlement qui porte le nom de règlement d'atelier.

Le règlement d'atelier.

Le règlement d'atelier édicte toutes les dispositions concernant les conditions d'exécution du travail. Le patron en leur communiquant, demande à ses ouvriers de l'accepter et met cette acceptation comme condition à l'embauchage; l'ouvrier n'aura, en d'autres termes, qu'à accepter le contrat préparé par son patron, l'accepter tout entier ou refuser le travail qui lui est offert.

Nécessité d'un règlement d'atelier pour le patron.

L'existence d'un règlement d'atelier est quelque chose d'absolument nécessaire dans les grandes entreprises; il faut que les conditions du travail y soient les mêmes pour l'ensemble des ouvriers et soient par là même arrêtées avant toute conclusion des contrats de travail individuel; il n'est pas possible si le règlement était le même pour tous de remettre ces clauses en question lors de chaque embauchage. L'ouvrier

Pour l'ouvrier.

lui-même a intérêt à ce que ces obligations soient précisées dans un règlement d'atelier, de façon à ne pas être soumis à l'arbitraire de son patron. Beaucoup de législations pour ce motif imposent le règlement d'atelier et prévoient qu'il n'y aura pas d'entreprise un peu importante sans règlement édictant les conditions d'exécution du travail. Il n'en est pas ainsi de la loi française, aucune disposition de cette loi ne prévoit dans n'importe quelle entreprise l'obligation d'établissement d'un règlement d'atelier; mais notre loi si elle n'en édicte pas le caractère obligatoire, en prévoit l'existence et par là même reconnaît la régularité d'un pareil règlement. Ceci ré-

La loi du 5 février 1932.

sulte d'une loi récente du 5 février 1932 qui introduit dans le Livre I du Code du travail les articles 20 et 22.

Cette loi du 5 février 1932 a été édictée pour atténuer en partie, ou tout au moins dans la mesure du possible, le caractère unilatéral du règlement d'atelier; elle a voulu que, s'il est impossible d'empêcher que le règlement d'atelier soit l'oeuvre du patron, il fût au moins porté à la connaissance des ouvriers et employés et par là même accepté de façon certaine par eux. L'art. 22 a décidé à cet effet "que

L'art. 22 du Livre I du Code du travail.

dans les établissements où il existe un règlement intérieur, ce règlement doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage", de façon à ce qu'au moment où se fait l'embauchage, l'ouvrier ait la possibilité de lire le règlement d'ate-

Source : BIU Cujas

lier et de savoir les conditions dans lesquelles se fera son travail.

La loi veut que le règlement soit en outre déposé au secrétariat du Conseil des prud'hommes de la situation de l'établissement où le travail doit être exécuté, et s'il n'y a pas de Conseil de prud'hommes dans la circonscription, au greffe de la justice de paix. Cette publicité a pour but d'assurer la connaissance certaine du règlement d'atelier et par là même de permettre de présumer que l'ouvrier, ayant eu connaissance du règlement, l'a accepté au moment de son entrée dans l'entreprise.

Proposition de soumission du règlement d'atelier à une autorité administrative.

On avait proposé d'aller plus loin et de soumettre le règlement d'atelier avant sa mise en vigueur, à l'examen d'une autorité administrative, par exemple à l'examen de l'inspection du travail. On trouve une disposition de ce genre dans le droit maritime à propos du contrat de travail maritime qui régit les engagements des gens de mer; le Code du travail maritime prévoit que le contrat d'engagement des gens de mer doit être visé par l'administration de l'inscription maritime, qui doit veiller à ce que ce contrat ne contienne aucune clause contraire à des dispositions d'ordre public (art. 13 C. trav. maritime). On n'a pas cru devoir aller jusque là dans le Code du travail terrestre et la loi du 4 février 1932 ne prévoit pas ce visa préalable d'une autorité; le règlement d'atelier reste l'oeuvre unilatérale du patron, de façon à ce que les employés puissent effectivement le connaître.

Prévision des clauses et conditions détaillées du contrat de travail.

Le règlement d'atelier précise les clauses et conditions détaillées du contrat de travail; il doit préciser les conditions dans lesquelles le travail s'effectue, les heures d'entrée et de sortie, les repos, enfin tout ce qui concerne l'exécution du contrat de travail.

Prévision de sanctions.

Il prévoit le plus souvent aussi des sanctions ayant pour but de réprimer les contraventions à ses prescriptions. Ces sanctions peuvent être des réprimandes, des mises à pied, c'est-à-dire la suspension du contrat de travail pendant un certain nombre de jours, ou même le renvoi, sanction évidemment la plus effective et la plus rigoureuse, qui résilie le contrat de travail.

Les amendes.

Autrefois il y avait une sanction qui était très employée et qui était même de beaucoup la plus employée, c'était l'application d'amendes, le règlement d'atelier autrefois comportait presque toujours comme sanction aux contraventions à ses dispositions l'application d'amendes de 5 frs., de 10 frs. Cette sanction était très critiquée par les organisations

Source : BIU Cujas

Critique de cette sanction.

ouvrières qui prétendaient que le patron avait intérêt à prononcer ces amendes et à les percevoir, parce que, de cette façon, il diminuait le salaire payé à l'ouvrier. Les organisations syndicales se plaignaient en ce sens d'abus commis par des patrons appliquant de façon excessive les amendes. Ces mêmes organisations contestaient même la légalité des amendes en soutenant que les amendes étaient de véritables peines et que le patron n'a pas qualité pour prononcer ces peines. Il y avait là une erreur, les amendes prévues par les règlements d'atelier n'ont jamais été malgré leur nom de véritables peines, c'étaient tout simplement des clauses pénales de droit privé, c'est-à-dire des stipulations forfaitaires de dommages-intérêts en cas de manquement aux prescriptions du règlement d'atelier, stipulation ayant pour but de réparer forfaitairement le préjudice éventuellement subi par le patron, pour éviter toute difficulté de fixation de ce préjudice par les tribunaux.

Ces amendes n'étaient pas des peines,

mais des clauses pénales de droit privé.

Suppression de ces amendes.

La loi du 5 février 1932.

Malgré cette légalité certaine des amendes, la loi du 5 février 1932 en a prononcé la suppression de principe. Art. 22 : "Il est interdit à tout employeur de sanctionner par des amendes les manquements aux prescriptions d'un règlement intérieur", et dans les établissements où ce régime existait avant la promulgation de la loi, les employeurs devaient le supprimer dans les six mois.

Maintien du régime des amendes en cas d'autorisation de l'inspecteur du travail.

Cependant si le régime des amendes est supprimé en principe, le législateur a autorisé son maintien exceptionnel sous certaines conditions : le maintien d'un régime d'amendes ou l'introduction d'un régime d'amendes dans un nouveau règlement d'atelier, doit être autorisé par l'inspecteur divisionnaire du travail; celui-ci doit être saisi d'une demande par le patron et répondre à cette demande dans un délai de trois mois après consultation des organisations ouvrières et patronales de la région. D'autre part, même quand exceptionnellement l'inspecteur divisionnaire du travail aura ainsi autorisé le maintien ou l'introduction d'un régime d'amendes dans un règlement d'atelier, le patron n'aura pas la liberté comme par le passé d'appliquer ces amendes comme il lui convenait, il faudra que le régime établi satisfasse aux conditions suivantes :

Conditions d'application de ce régime.

a) Ces amendes ne sont plus autorisées que pour manquement à la discipline ou aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

b) Le taux des amendes doit être fixé par le règlement intérieur, leur montant ne peut être laissé à l'arbitraire du patron ou de ses préposés.

Source : BIU Cujas

c) Le taux des amendes infligées ne pourra jamais excéder le quart du salaire journalier.

d) Les amendes ne bénéficient plus désormais au patron, elles sont versées à une caisse de secours au profit du personnel. Par là le plus gros grief des ouvriers contre les amendes a disparu, ce n'est plus le patron qui en reçoit le montant, il n'a plus d'intérêt à grossir le taux des amendes et leur nombre pour diminuer le montant du salaire.

Dispositions d'ordre public.

Ces règles sont des règles d'ordre public auxquelles on ne peut contrevenir.

Il doit être enfin tenu un registre des amendes qui doit être mis à la disposition de l'inspection du travail.

Amendes sanctionnant des infractions aux règles d'hygiène et de sécurité.

La loi du 5 février 1932 prévoit que l'autorisation de maintenir un régime d'amendes est de droit lorsque l'application des amendes est prévue uniquement pour manquement aux règles légales ou réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Mais il n'en est pas ainsi pour les amendes sanctionnant des manquements à la discipline. L'inspecteur divisionnaire du travail peut en ce qui les concerne refuser son autorisation.

Retenue des amendes sur le salaire.

Les amendes sont recouvrées par voie de retenue sur le salaire. Au moment du paiement du salaire, le patron a le droit de recouvrer les amendes prévues par le règlement d'atelier. Seulement, dans quelle proportion pourra-t-il effectuer cette retenue? Pourra-t-il effectuer cette retenue au delà de la quotité saisissable du salaire qui, vous le savez, est pour les salaires ne dépassant pas 15.000 francs d'un dixième? Le montant des amendes peut atteindre le quart du salaire journalier, nous pouvons supposer que ce taux a été atteint tous les jours et que leur montant total atteint aussi le quart du salaire,

Est-ce la retenue du quart du salaire?

pourra-t-on retenir ce quart du salaire au moment du paiment,

Ou de la quotité saisissable?

ou devra-t-on ne retenir que la quotité saisissable du salaire? C'est cette solution qu'il faut donner : la retenue sur le salaire de chaque paiement ne peut dépasser la quotité saisissable, il ne faut pas enlever à l'ouvrier, même sous forme de retenue d'amendes, la portion que la loi considère comme lui étant nécessaire pour vivre.

On ne saurait appliquer à la matière les règles sur le remboursement au patron des sommes qui lui sont dues, car les amendes ne sont plus dues au patron, mais retenues pour le compte d'une caisse de secours au profit des ouvriers.

Nature juridique du règlement d'atelier.

Quelle est maintenant la nature juridique de ce règlement d'atelier dont nous avons vu les conditions d'établissement, de publicité et les principes

Source : BIU Cujas

dispositions. Malgré la réforme de la loi du 5 février 1932, il faut décider que le règlement d'atelier reste l'oeuvre unilatérale du patron. On s'est demandé, dans ces conditions, si le règlement d'atelier pouvait être considéré comme laissant, au contrat de travail, qu'il régit, son caractère contractuel? Certains auteurs considèrent en ce sens que quand il s'agit de contrat de travail régi par un règlement d'atelier il n'est pas possible de voir dans le règlement, un contrat intervenu entre le patron et les ouvriers. L'on se trouve en présence, à leur sens, d'une loi intérieure de l'usine que les ouvriers subissent, mais qu'ils n'ont pas acceptée. Ces auteurs prétendent en tirer la conclusion que les tribunaux pourront toujours apprécier si les dispositions de ce contrat d'atelier doivent être appliquées par eux, ce qui aboutit à leur donner un droit de contrôle sur les prescriptions du règlement d'atelier. Leur raisonnement est le suivant. Il n'est pas possible de soutenir que les ouvriers ont pris part à l'élaboration du règlement d'atelier, il n'est pas possible de dire non plus qu'ils l'ont accepté, car ils n'ont pas été mis à même de discuter; on se trouve en présence d'une loi interne que le patron prend et impose à ses ouvriers, en raison de l'autorité qu'il détient dans son usine. Il y a là l'application au contrat de travail d'une théorie de droit public connue sous le nom de théorie de l'institution, le règlement d'atelier serait l'institution de l'usine, le patron en édictant la loi de l'atelier agirait, en vertu d'une délégation de l'autorité publique, lui attribuant compétence pour assurer la police intérieure de son usine. Il s'ensuit si le règlement d'atelier n'est plus un contrat accepté par l'ouvrier mais simplement la loi interne de l'usine établie par le patron en vertu d'une délégation de l'autorité publique, que le patron n'a compétence pour édicter les dispositions de ce règlement que dans la mesure où il peut exciper soit d'une délégation expresse, soit d'une délégation tacite résultant de l'autorité qu'il exerce à l'usine et de la nécessité où il se trouve de prendre les mesures nécessaires pour assurer la police et le bon ordre de l'usine. Il en résulterait la possibilité du contrôle, soit de l'administration, soit de la justice sur le contenu et les dispositions du règlement d'atelier.

Pour certains auteurs, le règlement d'atelier est une loi intérieure de l'usine.

Application de la théorie de droit public de l'institution.

Par suite, possibilité de contrôle de l'administration ou de la justice.

Critique de cette théorie.

Cette interprétation ne saurait être admise, le fait que ce règlement d'atelier est rédigé uniquement par le patron ne saurait lui enlever son caractère contractuel, nous sommes simplement en présence d'une de ces formes bien connues de contrat auxquelles

Source : BIU Cujas

on a donné un nom spécial, le nom de contrat d'adhésion. Ce sont des contrats dans lesquels la supériorité économique d'une partie lui permet d'imposer à l'autre partie un contrat dont les clauses sont arrêtées à l'avance et que cette autre partie a simplement le pouvoir de refuser ou d'accepter en son entier. Ces contrats n'en sont pas moins de véritables contrats puisque la partie à laquelle ils sont offerts a le droit de les refuser. Ils doivent par suite être interprété comme les contrats ordinaires, et recevoir application comme eux du principe de la liberté de convention. Nous dirons seulement qu'il appartient au législateur de prendre des mesures pour empêcher que dans ces contrats, la partie qui a la supériorité économique, n'abuse de la situation pour imposer à l'autre partie des clauses inacceptables, de prendre également des mesures pour que l'on soit certain que toutes les clauses de pareils contrats ont bien été portées à la connaissance de l'autre partie et par là même acceptées par elle tacitement ou expressément. La loi française a pris ces mesures pour le contrat de travail. Toute une série de dispositions du Code de travail ont pour but d'édicter en matière de contrat de travail des règles d'ordre public auxquelles les parties ne peuvent contrevenir ces dispositions constituent la réglementation légale du travail. La loi du 5 février 1932 a pris d'autre part les mesures nécessaires pour l'affichage et le dépôt du règlement d'atelier, de façon à assurer dans la mesure du possible que le règlement d'atelier n'a pas été ignoré de l'ouvrier lors de son embauchage.

Le règlement d'atelier est un contrat d'adhésion.

Obligation pour le législateur de prendre certaines mesures.

Mesures prises par la loi française;

- la réglementation légale du travail.
- La loi du 5 février 1932.

Décisions de la jurisprudence.

La jurisprudence a toujours décidé dans notre sens que l'existence d'un règlement d'atelier oeuvre du seul patron, ne modifiait pas la nature contractuelle du contrat de travail et que les dispositions du règlement d'atelier devaient en conséquence être considérées comme faisant la loi des parties, parce que acceptées par les ouvriers et employés avant leur embauchage. La jurisprudence ne se reconnait par suite le pouvoir que d'annuler les dispositions du contrat d'atelier qui seraient contraires à des dispositions d'ordre public; la jurisprudence exigeait seulement, avant la loi du 5 février 1932, qu'il soit bien certain que les dispositions du règlement d'atelier dont on lui demandait l'application avaient bien été connues du salarié avant son embauchage, les juges devaient en particulier rechercher avant d'appliquer les sanctions du règlement si l'ouvrier avait bien eu connaissance du règlement et pouvait être considéré comme l'ayant accepté. La question

Source : BIU Cujas

est désormais réglée par la loi du 5 février 1932 dont les dispositions ont pour but d'établir une présomption de connaissance du fait de l'affichage

Les Vices du consentement.

Les vices ordinaires du consentement.

Le consentement des parties peut être violé par les vices ordinaires du consentement, l'erreur, la violence, le dol. Le consentement des parties dans le contrat de travail, comme dans tout autre contrat, doit être un consentement exempt de vices. Mais le contrat de travail, en l'absence de toute disposition spéciale ne peut être annulé que pour ces vices de droit commun. Il s'ensuit que, sauf dans le cas où il aura été conclu par un mineur non autorisé, il n'est pas rescindable pour lésion; la loi française n'admet en effet la lésion, sauf pour le mineur, que dans les cas déterminés par la loi, vente d'immeubles, partages. En l'absence de toute indication que le contrat de travail est rescindable pour lésion, on ne peut appliquer la rescision pour lésion à un pareil contrat.

Un contrat de travail ne peut être rescindable pour lésion.

Pour certains auteurs, le contrat de travail devrait pouvoir être annulé pour lésion.

Cette solution est considérée comme fâcheuse par certains interprètes qui font remarquer qu'il est nécessaire de protéger les ouvriers contre les patrons qui prétendraient abuser de leur état de gêne ou simplement de leur état de chômage pour leur imposer des salaires absolument insuffisants pour vivre. Ces auteurs ont tenté par suite de faire admettre que nonobstant le principe que nous venons de poser le contrat de travail pourrait être annulé pour lésion au cas où le salaire offert serait absolument insuffisant par rapport au travail fourni. Cette tentative ne pouvait réussir, le Code civil déclare d'une façon formelle que la lésion n'est pas une cause de nullité de contrat, sauf dans les cas indiqués par la loi. On a essayé de tourner la difficulté en soutenant que le besoin de gagner sa vie et la misère pouvaient, dans certains cas, exercer sur l'ouvrier une influence telle que sa volonté pouvait être considérée comme complètement supprimée, on aurait voulu en déduire la possibilité dans de pareilles circonstances d'annuler le contrat de travail, par inexistence de toute volonté de l'ouvrier qui n'aurait accepté les conditions qu'on lui faisait que sous une violence morale résultant de la misère, annihilant complètement sa volonté. Ce raisonnement n'est pas, lui non plus, admissible; le dénuement ne supprime pas la volonté, d'autre part, il est cer-

Pour certains auteurs, la misère pourrait être une cause de suppression de volonté.

Source : BIU Cujas

tain que la violence prévue par le Code civil n'est pas une violence morale résultant de l'état de misère ou de dénuement. La Cour de Cassation a toujours donné cette solution et a toujours cassé les décisions des conseils de prud'hommes qui avaient essayé d'annuler des contrats de travail à salaires très bas, en s'appuyant sur cette idée de l'inexistence du consentement de l'ouvrier atteint par la misère et obligé pour gagner sa vie d'accepter n'importe quelles conditions de travail. (Voyez arrêt C.Cass. 20 novembre 1906. S. 1908.I.29).

Solution de la Cour de Cassation.

La seule voie possible si l'on entend protéger sur ce fondement l'ouvrier contre des contrats à salaires trop bas, est d'obtenir une réforme législative introduisant dans notre droit la rescision pour lésion en faveur des ouvriers dans le contrat de travail. Des projets avaient été déposés en ce sens avant la guerre. Un projet de loi sur le contrat de travail qui avait été déposé en 1905 par le gouvernement décidait en ce sens que le contrat de travail pourrait être rescindé avec allocation de dommages-intérêts lorsque ces conditions seraient en désaccord flagrant soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance de la prestation fournie. Ce texte avait été accepté par la commission de la Chambre des Députés avec rédaction plus simple, qui était d'ailleurs préférable : "Est illicite toute clause de contrat de travail par laquelle l'une des parties a abusé des besoins, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant, soit avec les conditions habituelles de la profession et de la région, soit avec la valeur et l'importance des services engagés".

Projets législatifs introduisant la rescision pour lésion dans le contrat de travail. Le projet de 1905.

Aucun de ces projets n'a abouti. On a dû se rendre compte qu'ils donneraient lieu à des difficultés extrêmes d'application. Le principe en est juste, il doit être approuvé; il est bien évident qu'il serait utile de protéger l'ouvrier auquel un patron, à raison de sa misère, prétend imposer des salaires hors de proportion, soit avec son travail, soit avec les salaires payés dans la région; mais le rôle du juge qui devra apprécier si le salaire est trop bas est un rôle qui se présenterait très difficile et on a reculé devant les difficultés d'application, alors surtout que le projet ne prévoyait pas seulement la nullité du contrat au cas où le contrat de travail stipulait un salaire hors de proportion avec les salaires payés normalement dans la région, mais également la possibilité d'annulation, du seul fait que le salaire se présentait hors de proportion avec le

Difficultés extrêmes d'application de la hauteur du salaire.

Source : BIU Cujas

travail fourni, quand bien même le salaire payé serait le salaire habituel de la région. Il y avait là une disposition qui aurait donné lieu à complications extrêmes : comment demander à un juge d'apprécier si le salaire fourni était bien en proportion avec le travail que l'ouvrier pouvait effectuer?

Nécessité d'établir un minimum de salaire.

Ces projets n'ont pas abouti, et il n'est pas vraisemblable qu'ils aboutiront d'ici longtemps. La véritable réforme c'est plutôt d'essayer d'édicter, comme on l'a fait dans certaines professions spécialement atteintes par des salaires de famine, des dispositions assurant un minimum de salaire; c'est ce qui a été fait pour certains ouvriers travaillant à domicile.

Chapitre III

Preuve du contrat de travail.

Application des règles de preuve du droit commun.

L'art. 19 du Code du travail nous dit que le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La seconde partie du texte ne vise pas la question de preuve, mais celle de la constatation du contrat de travail. Elle signifie simplement que la conclusion du contrat peut se faire librement; c'est ainsi que nous l'avons interprété en disant que le simple consentement des parties suffit pour la conclusion du contrat et qu'il n'y a pas besoin de formes particulières pour l'émission de ce consentement. Il s'ensuit qu'en ce qui concerne les règles de preuve, le contrat de travail est uniquement soumis aux règles de droit commun, c'est-à-dire aux règles de preuve du droit commun.

Nécessité d'un écrit quand l'intérêt dépasse 500 frs.

Ces règles de preuve du droit commun sont les suivantes : en principe, les contrats doivent se prouver par écrit, ce n'est que quand l'intérêt en litige est inférieur à 500 francs que l'on peut admettre la preuve par témoins ou la preuve par présomption. Ce sont ces règles que nous devons appliquer au contrat de travail.

L'ancien art. 1781 du Code civil.

La solution originaire du Code civil était différente. Le code reproduisait dans l'ancien art.1781 une vieille disposition de l'ancien droit qui avait été empruntée à la jurisprudence du Parlement et du Châtelet, aux termes de laquelle le maître devait être cru sur son affirmation pour la quotité du gage, pour les paiements des salaires de l'année écoulée et pour les acomptes donnés pour l'année courante. En vertu de ce texte, si une difficulté s'élevait en ce

Source : BIU Cujas

Privilège édicté au profit du patron.

concerne le salaire ou son paiement, le juge devait déférer le serment au patron et accepter la déclaration faite par celui-ci sous serment et lui donnait gain de cause sur ce seul serment. Cette solution était évidemment contraire aux principes d'égalité, mais on l'avait justifiée lors de la discussion du Code civil par le motif suivant : Le contrat de travail n'est presque jamais constaté par écrit ni passé devant témoin; il faut en conséquence, s'en tenir le plus souvent aux déclarations des parties; le maître, avait déclaré Treilhard, mérite plus de confiance que l'ouvrier... Solution discutable et qui,en tout cas, était inéquitable. Cette disposition ne pouvait être maintenue. Elle semblait, sans doute, dans la pensée des auteurs du code, ne devoir s'appliquer qu'aux rapports des patrons et des gens de maison, mais en l'absence d'autre texte la jurisprudence avait tendance à la généraliser.

Cette disposition a cependant survécu dans nos lois jusqu'à la fin du Second Empire, elle n'a été abrogée que par une loi du 2 avril 1868, sur la demande des délégations ouvrières qui étaient venues à l'Exposition Universelle de 1867. Son abrogation fut votée très simplement sur la seule observation du rapporteur, que l'art. 1781 violait les principes d'égalité et que cela suffisait pour qu'il disparaisse, mais on avait mis près de 70 ans à s'en apercevoir!

La loi du 2 avril 1868.

Du fait de cette abrogation de l'art. 1781, on est retombé en matière de preuve sous l'application des règles du droit commun : nécessité,en principe, d'une preuve par écrit, sauf quand le litige est inférieur à 500 frs. ou s'il y a commencement de preuve par écrit. Si un écrit est dressé, l'on décide toutefois qu'il n'est pas soumis aux règles ordinaires applicables à la preuve par écrit, l'on décide en particulier que cet écrit n'est pas soumis à l'obligation du double prévu par l'art. 1325 du Code civil, il n'est donc pas nécessaire de rédiger autant d'exemplaires du contrat que de parties, c'est-à-dire dans notre hypothèse deux exemplaires, l'un pour le patron et l'autre pour l'ouvrier, il suffit de rédiger un seul écrit. La Cour de Cassation l'a jugé d'une façon expresse en 1913 par arrêt du 12 novembre 1913 (S. 1914. I.245). La Cour pour donner cette solution s'appuie sur le texte de l'art. 19 et déclare que cette exigence du double n'est pas nécessaire, parce que l'art. 19 déclare que le contrat de travail peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter, ce qui leur donnerait la liberté de ne pas observer l'art. 1325.

Il n'y a pas nécessité de rédiger autant d'exemplaires que de parties (art. 1325 du Code civil).

La solution de la Cour de Cassation.

Cette interprétation de la Cour de Cassation

Source : BIU Cujas

Critique de cette solution.

paraît inexacte : si l'art. 19 devait recevoir l'interprétation que donne la Cour de Cassation, il comporterait une contradiction, car la Cour de Cassation lui fait dire que quand il déclare que le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun, il renvoie pour la preuve du droit commun, mais que, quand il déclare ensuite qu'il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter, il permet de déroger aux règles de droit commun, il y aurait là une contradiction évidente. Nous savons que cette contradiction n'existe pas dans l'art. 19. Le dernier paragraphe de l'art. 19, dispose que le contrat de travail doit être constaté dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter, ne vise pas la question de la preuve mais le mode de conclusion du contrat. La Cour de Cassation aurait dû logiquement décider que la formalité du double était nécessaire pour la preuve du contrat de travail.

En général, absence d'écrit.

En fait on ne dresse presque jamais d'écrit; il en résulte évidemment des difficultés très grandes pour la preuve, ces difficultés sont toutefois écartées dans beaucoup de cas par les principes suivants dont la jurisprudence fait application : tout d'abord la jurisprudence fait application de l'art.1348 du Code civil; cet article autorise exceptionnellement la preuve testimoniale quand il est impossible au créancier de se procurer une preuve par écrit de l'obligation qui a été contractée envers lui, et la jurisprudence admet que cette impossibilité de se procurer une preuve écrite peut être aussi bien une impossibilité morale qu'une impossibilité matérielle; impossibilité morale tenant à ce que l'une des parties, à raison de sa situation envers l'autre,n'a pas pu se procurer l'écrit. Elle en déduit que, quand une partie au contrat de travail peut établir que eu égard à sa situation elle n'était pas en état de réclamer un écrit, elle peut de ce seul fait exciper de l'art. 1348 et être admise à prouver par témoins le contrat de travail. Interprétation extensive que la jurisprudence applique sans doute surtout au contrat de travail intervenu entre patrons et gens de maison, où il est bien certain que les rapports existants entre les parties ne permettent souvent pas au domestique de réclamer un écrit et ne permettent pas plus au patron de réclamer une quittance du paiement des salaires, mais solution que la jurisprudence s'est toujours réservée d'étendre à d'autres relations que celles qui existent entre patrons et domestiques.

Principes appliqués par la jurisprudence.

Application de l'art.1348 du Code civil.

Admission de la preuve testimoniale en cas d'impossibilité morale pour une partie de se procurer une preuve écrite.

Admission de la preuve

La preuve testimoniale peut également être admise quand il s'agit pour un salarié, employé dans une

Source : BIU Cujas

testimoniale pour un salarié employé dans une entreprise industrielle ou commerciale.

entreprise commerciale ou industrielle de faire la preuve de son contrat de travail à l'encontre du commerçant qui l'emploie, ceci en vertu de règles de preuve propres au droit commercial. On sait, en effet, que si le contrat de travail constitue toujours un acte civil pour l'ouvrier, il a par contre pour l'employeur un caractère commercial quand celui-ci est un commerçant ou un industriel qui a conclu le contrat de travail pour les besoins de son commerce. Vis-à-vis des commerçants de profession il y a, en effet, des actes de commerce par accessoire et l'on doit considérer en ce sens comme actes de commerce par accessoire tous les actes même de nature civile, qui sont conclus par le commerçant pour les besoins de son commerce. Il s'ensuit que chaque fois qu'un commerçant ou un industriel engage un ouvrier ou un employé pour les besoins de son commerce, le contrat constitue pour lui un acte de commerce. Cet acte par application des règles applicables aux actes mixtes, c'est-à-dire des actes qui sont commerciaux pour une des parties et civils pour l'autre, pourra par suite être prouvé par témoin à l'encontre du commerçant qui a fait acte de commerce. Quand il s'agit de prouver un acte mixte il faut, en effet, appliquer les règles de preuve de droit civil quand il s'agit de prouver l'existence de cet acte vis-à-vis de la personne qui a fait l'acte civil; on peut, au contraire, quand il s'agit de prouver l'existence de cet acte vis-à-vis de la personne qui a fait l'acte commercial, appliquer les règles de preuve du droit commercial quelle que soit la juridiction saisie. Par application de ce principe, nous dirons que chaque fois qu'un ouvrier aura à prouver son contrat de travail vis-à-vis d'un patron commerçant qui l'a engagé pour les besoins de son commerce, il pourra, quel que soit le litige, faire cette preuve par témoins conformément aux règles de preuve du droit commercial (art. 109 C. de com.).

Chapitre IV

Objet du contrat de travail.

Objet double.

L'objet du contrat de travail est pour le salaire la fourniture de travail qu'il doit à l'employeur: c'est pour l'employeur le salaire qu'il doit payer à son employé, donc par là même l'objet est double, suivant la partie qu'on considère : travail pour le salarié, paiement du travail pour l'employeur.

En ce qui concerne le travail, nous dirons qu'il faut que le travail soit un travail que l'on ait le

Source : BIU Cujas

Le travail doit être licite.

droit de faire, que ce soit un travail licite; tout contrat qui porterait sur un travail interdit devrait être considéré comme nul, comme ayant un objet illicite, l'on doit dire dans le même sens que tout contrat qui porterait sur un travail ayant un objet immoral, doit être considéré comme nul. En matière de travail ayant un objet immoral, application amusante a été faite par la jurisprudence : Les tribunaux ont cru devoir décider que le contrat de travail par lequel un artiste engage des personnes pour l'applaudir avait un caractère immoral et ont en conséquence annulé pour objet immoral un contrat de claque intervenu entre l'artiste et une personne qui s'engageait à lui fournir tous les jours des gens chargés de l'applaudir.

Travaux illicites interdits par la loi.

En ce qui concerne les travaux illicites interdits par la loi, il nous faut donner quelques explications un peu plus détaillées. Il n'existe actuellement que deux catégories de travaux absolument interdits par la loi : 1°) ce sont d'abord les travaux

Travaux faisant usage de céruse.

qui font emploi de la céruse et d'une façon générale de composés de plomb dans la peinture, qui est très dangereuse pour la santé des travailleurs; la loi a pour ce motif décidé l'interdiction de l'usage de la céruse dans tous les travaux de peinture. Par là même si un patron prétendait engager un ouvrier peintre pour faire des travaux dans lesquels il serait employé de la céruse, un pareil contrat serait vraiment nul d'une nullité absolue. Cette interdiction de la céruse dans les travaux de peinture résulte des dispositions du Code de travail, art. 78 et suivants,

Loi du 31 janvier 1926.

(Livre II), texte de la loi du 31 janvier 1926. L'emploi de la céruse est absolument interdit à l'heure actuelle dans tous les travaux de peinture, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur. Une pareille interdiction a d'ailleurs été formulée dans une convention internationale signée à Genève en 1921 entre les principaux membres de la S.D.N.

Travaux faisant usage de phosphore blanc.

2°) La loi interdit en second lieu l'emploi du phosphore blanc qui est également une substance des plus nuisibles pour la santé et qui était employée autrefois dans la fabrication des allumettes; il est interdit à l'heure actuelle de faire usage du phosphore blanc dans un travail quelconque. Ici encore l'interdiction du phosphore blanc dans la fabrication des allumettes a fait l'objet d'une convention internationale signée à Berne en 1906.

Travaux souterrains interdits aux femmes et aux

Il existe à côté de ces interdictions absolues, des interdictions relatives. Les travaux souterrains sont interdits de façon absolue aux femmes et jeunes filles de moins de 18 ans en vertu de l'art. 55,

Source : BIU Cujas

jeunes filles.

livre 2 C.trav. Les travaux souterrains ne sont pas par contre interdits de façon absolue aux jeunes gens, même âgés de moins de 18 ans, mais des règlements d'administration publique ont été édictés pour fixer en en limitant le nombre les travaux souterrains auxquels peuvent être employés les jeunes gens âgés de moins de 18 ans; donc pas d'interdiction absolue pour les mineurs de 18 ans, simplement interdiction de les envoyer à certains travaux.

L'interdiction du travail de nuit.

Le travail de nuit est interdit :

1° - Aux femmes de tout âge et aux garçons jusqu'à lâge de 18 ans.

2° - De façon générale dans la boulangerie, même aux adultes.

Cette interdiction du travail de nuit appelle des observations complémentaires; nous parlerons successivement d'abord de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et les jeunes gens de moins de 18 ans, ensuite de l'interdiction du travail de nuit dans la boulangerie.

§ 1 - Interdiction du travail de nuit pour les femmes de tout âge et les jeunes gens de moins de 18 ans.

Interdiction du travail de nuit dans les entreprises industrielles.

Cette interdiction ne s'applique pas à toutes les entreprises, elle ne vise que les entreprises industrielles; elle ne concerne pas le commerce, les femmes ne peuvent pas travailler la nuit dans les entreprises industrielles, mais rien ne les empêche de travailler la nuit dans des entreprises commerciales. Ceci résulte des termes employés par l'art. 21 C.trav. qui énumère limitativement les établissements ou s'applique son interdiction : les enfants, ouvriers, apprentis âgés de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent être employés à aucun travail de nuit dans les usines, manufactures, minières, carrières, chantiers, atqliers et leurs dépendances. Il n'est question que des établissements industriels, aucunement des établissements commerciaux. Cette différence s'explique malaisément, le travail de nuit est aussi anti-hygiénique dans le commerce que dans l'industrie, le travailleur qui travaille la nuit ne voit guère la lumière du jour, son sommeil pendant la journée est troublé par tous les bruits du jour qui sont beaucoup plus importants que ceux de la nuit. On ne peut donner de motif à cette distinction que fait la loi que

Source : BIU Cujas

le fait que les salariés de l'industrie sont mieux organisés que ceux du commerce. Les salariés de l'industrie ont pu obtenir du législateur une interdiction du travail de nuit pour les femmes et les enfants de moins de 18 ans, que les travailleurs du commerce moins organisés n'ont pu encore l'obtenir.

Interdiction du travail de nuit pour les mineurs de 18 ans dans les entreprises de transport.

Sur un point l'interdiction du travail de nuit est plus stricte pour les mineurs de 18 ans que pour les femmes : les mineurs de 18 ans ne peuvent, en outre, être employés la nuit dans les entreprises de transport de personnes ou de marchandises ou dans les entreprises de chargement ou de déchargement. Cette interdiction concernant les entreprises de transport ne s'applique pas aux femmes.

Le travail de nuit.

Que faut-il entendre par travail de nuit? L'art. 22 du Code de travail nous déclare que tout travail entre 22 heures et 5 heures doit être considéré comme un travail de nuit;d'autre part, d'après l'art. 23 du même Code de travail, le repos de nuit des femmes et des enfants de moins de 18 ans doit avoir une durée de onze heures continues. Le but de la loi ne serait pas en effet rempli si la femme pouvait quitter son travail à 10 heures du soir et pouvait le reprendre à 5 heures du matin, elle serait obligée de se reposer pour partie au milieu de la journée contrairement au voeu de la loi, il faut par là que son repos dure au moins onze heures continues. Si la femme quitte son travail à 22 heures elle ne pourra par suite le reprendre avant 9 h. du matin; si elle reprend son travail à 5 h. du matin, elle ne pourra l'avoir quitté après 6 H. du soir; c'est ce que l'on appelle la règle du grand repos de nuit. Cette règle résultait déjà pour les femmes d'une loi de 1911 qui avait été prise en exécution d'une convention internationale signée à Berne en 1906; cette règle a été étendue aux mineurs de moins de 18 ans par la loi du 24 juillet 1925 qui a introduit dans notre législation les dispositions de la convention internationale sur le travail de nuit des femmes et des enfants, signée à Washington.

La règle du grand repos de nuit.

Loi de 1911.

Loi de 1925.

Dérogations autorisées.

Il existe certaines dérogations à cette interdiction du travail de nuit des femmes et des enfants. Ces dérogations se présentaient, sous l'empire de la loi de 1911, très nombreuses, on admettait des veillées de temps en temps dans presque toutes les industries à raison d'un maximum de 60 jours par an; on admettait en particulier ce maximum de 60 veillées par an dans les entreprises de couture et de mode.

Source : BIU Cujas

La loi de 1925 a diminué considérablement le nombre de ces dérogations; elles sont maintenant très peu nombreuses, elles peuvent être permanentes ou temporaires.

Dérogations permanentes.

Les dérogations permanentes ne sont admises que pour les jeunes gens de moins de 18 ans; elles concernent les mineurs travaillant dans des mines et usines à feu continu, mais ne s'appliquent qu'aux jeunes gens de plus de 16 ans. Il n'existe pas de dérogations permanentes pour les femmes et les jeunes filles.

Dérogations temporaires.

Les dérogations temporaires sont plus nombreuses, mais elles-mêmes assez peu fréquentes :

L° - La loi prévoit d'abord la possibilité de dérogations temporaires pour les femmes majeures qui travaillent dans des industries où se fait la manipulation de matières premières susceptibles d'altération. Il y a des matières premières qui s'altèrent très vite, il faut les travailler très rapidement, possibilité de dérogations temporaires dans ce cas, mais uniquement pour les femmes majeures.

2° - La possibilité de dérogations temporaires pour les jeunes gens de 16 à 18 ans quand il s'agit de prévenir des accidents imminents ou de réparer des accidents graves qui se sont déjà produits.

3° - La possibilité de dérogations temporaires applicables cette fois à toutes les personnes protégées par la loi pour récupérer des jours de chômage; mais, dans cette hypothèse, ces nuits de récupération ne peuvent porter sur plus de 15 nuits par an au maximum.

Préavis à l'inspecteur du travail.

Dans tous ces cas, il faudra, avant de faire travailler la nuit des femmes ou des mineurs de 18 ans, en donner préavis à l'inspecteur du travail.

§ 2 - Interdiction du travail de nuit dans la boulangerie.

Pour les adultes hommes, le travail de nuit est en principe permis; il est interdit dans une seule profession, la boulangerie.

Nécessité du repos de nuit.

Le travail de nuit des hommes adultes a évidemment les mêmes inconvénients que le travail de nuit des femmes et des enfants, le repos du jour n'équivaut pas au repos de la nuit le travailleur vit, comme il a été déjà dit, en dehors de la lumière solaire, est troublé pendant son repos par tous les bruits de la journée, et ne trouve pas pendant le jour le même repos qu'il aurait trouvé pendant la nuit; mais il est évidemment des industries, des entreprises qui

Source : BIU Cujas

Certains travaux de nuit ne peuvent être interdits.

nécessitent le travail de nuit, qui ne peuvent se faire que la nuit. On doit nécessairement travailler la nuit dans les usines à feu continu qu'on ne peut arrêter; les transports peuvent difficilement s'arrêter la nuit, il y aurait une gêne très sérieuse à interrompre les transports et spécialement les transports par voie ferrée pendant la nuit, enfin s'il n'en résultait pas une gêne véritable il serait contraire au désir et même au besoin de se délasser qu'a la population laborieuse si l'on prétendait interdire les spectacles de la soirée qui est souvent le seul moment où les travailleurs ont des loisirs et peuvent aller au spectacle. Il y a, en d'autres termes, des travaux de nuit qui ne peuvent être interdits par suite d'impossibilité matérielle ou d'une gêne pour la population.

Toutefois, la suppression du travail de nuit doit être recherchée.

La suppression générale du travail de nuit pour les adultes doit par suite être considéré comme une impossibilité, mais on peut chercher à l'obtenir toutes les fois que cela est possible sans grande gêne pour la population. L'interdiction du travail de nuit dans la boulangerie marque un mouvement dans ce sens : ce travail de nuit pouvait, en effet, être supprimé sans gêne sérieuse pour la population. Son but est uniquement de permettre la production du pain frais dans les premières heures de la journée, on peut se passer à la rigueur d'avoir du pain tout à fait frais dans la matinée.

La suppression du travail de nuit dans la boulangerie.

Aussi après une longue campagne d'opinion à laquelle ont pris part des hommes de tous les milieux et de toutes les croyances, a-t-on pu obtenir comme premier stade d'interdiction du travail de nuit la suppression du travail de nuit dans la boulangerie par une loi du 28 mars 1919 dont les dispositions ont été introduites dans l'art. 20 livre C.trav. Aux termes de cet article, il est interdit d'employer des ouvriers à la fabrication du pain et de la pâtisserie entre 10 h. du soir et 4 h. du matin. L'interdiction vise tous les travaux qui concernent directement ou indirectement la fabrication du pain et de la pâtisserie, mais elle ne concerne que les travaux de fabrication. Nous en déduirons par là même que ces dispositions ne concernent pas le transport du pain ni la livraison du pain à domicile, encore moins la vente du pain dans la boulangerie, les boulangeries peuvent rester ouvertes toute la nuit.

Loi du 28 mars 1919.

Dérogations prévues.

La loi a prévu la possibilité de quelques dérogations, d'abord quand il y aura besoin d'une fabrication intensive, possibilité de dérogations, c'est-à-dire de permissions exceptionnelles du travail de

Source : BIU Cujas

nuit en cas de foire, de fête locale, en cas, également, d'affluence de population comme cela a lieu dans les stations balnéaires pendant l'été. Ces dérogations autorisent exceptionnellement dans ces circonstances le travail de nuit, peuvent être données par un arrêté préfectoral.

Interdiction de faire travailler des ouvriers boulangers.

Cette interdiction du travail de nuit ne concerne que les ouvriers boulangers, le texte nous dit expressément qu'il est interdit d'employer des ouvriers elle ne concerne pas par là même les patrons, elle ne concerne pas non plus les membres de la famille du patron qui travaillent avec lui sans être liés par un contrat de travail, elle ne concerne pas enfin les personnes qui seraient associées pour l'exploitation d'une boulangerie, elles travailleraient en tant qu'associées, non en tant qu'ouvriers.

La Convention internationale de Genève sur le travail de nuit dans les boulangeries.

Il faut signaler qu'une convention internationale qui a été signée à Genève et qui porte sur l'interdiction du travail de nuit dans la boulangerie prétend aller plus loin et interdire au même titre que le travail de nuit des ouvriers boulangers, le travail de nuit des patrons boulangers; mais la France n'a pas ratifié cette convention qui, par là même, n'a pas encore force obligatoire. Cette convention a donné lieu à des difficultés intéressantes au point de vue international : c'est la première convention international sur la réglementation internationale du travail qui prétend s'appliquer à la fois aux patrons et aux ouvriers; des organisations patronales ont prétendu que ceci dépassait la compétence des conventions pouvant être signées sous les auspices du Bureau International du Travail et ont soumis la question à la Cour de Justice permanente de La Haye; la Cour de La Haye a rejeté ce recours et reconnu aux conventions internationales établies sous les auspices du Bureau International du Travail compétence pour légiférer à la fois pour les patrons et pour les employés.

Question posée à la Cour de La Haye.

Source : BIU Cujas

TITRE III

L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR LE SALARIE.

Exécution du contrat de travail dans les conditions prévues au contrat,

par le salarié lui-même,

de bonne foi.

L'ouvrier doit exécuter le travail qu'il s'est engagé à faire, il doit exécuter ce travail dans les conditions prévues par le contrat ou par le règlement d'atelier si celui-ci a été régulièrement porté à sa connaissance; il doit d'autre part exécuter ce travail lui-même; il ne peut pas, en principe, se substituer une autre personne pour l'exécuter à sa place, tout au moins s'il n'a pas le consentement de son patron. Le contrat de travail doit enfin être exécuté de bonne foi comme tous les contrats de notre droit.

Le travail ne peut être par contre fourni par l'ouvrier que dans les conditions autorisées par la réglementation légale du travail, il ne peut par là même dépasser une durée maximum, il doit comporter un repos hebdomadaire, il doit être fait enfin dans des conditions d'hygiène et de sécurité qui sont fixées par la loi.

Le problème de la réglementation légale du travail.

Ces différentes questions concernent le problème de la réglementation légale du travail dont les dispositions s'imposent, visent soit tous les contrats de travail, soit seulement certains d'entre eux. L'on n'étudiera pas dans ce cours toutes les dispositions légales concernant la réglementation du travail, l'on se bornera à étudier (et à étudier très rapidement) la loi relative à la durée du travail, et la loi du repos hebdomadaire; l'on dira en terminant un mot enfin des différents projets sur les congés annuels.

§ 1 - Fixation de la durée maximum du travail.

Loi du 23 avril 1919.

Le travail ne peut, en principe, dépasser une moyenne de huit heures par jour. Cette règle d'une durée du travail ne pouvant dépasser une moyenne de huit heures par jour résulte d'une loi du 23 avril 1919 dite loi de huit heures, insérée dans l'art. 6 C.trav. livre 2. Nous ne vous rappellerons pas ici l'évolution historique de notre législation sur la durée du travail, cette évolution vous a été retracée dans l'introduction. Il suffit de rappeler que

Source : BIU Cujas

que l'on est passé par étapes d'une absence complète de réglementation sur la durée du travail au régime actuel, en s'occupant d'abord de limiter la durée du travail pour les femmes et les enfants (loi de 1874 et loi de 1892) puis de limiter la durée de travail pour tout le personnel occupé avec des femmes et des enfants (loi de 1900). Lors du vote en 1919 de la loi de huit heures, le régime en vigueur était le suivant : dans les usines où ne travaillaient que des hommes, la durée du travail pouvait atteindre 12 heures; dans les usines où travaillaient des femmes et des enfants, la durée du travail ne pouvait dépasser 10 heures et cette durée s'appliquait aussi bien aux femmes et aux enfants qu'au personnel masculin employé avec les femmes et les enfants.

Lois de 1874 et 1892.

La loi du 23 avril 1919 a été votée à la suite de la guerre dans des circonstances qu'il est utile de rappeler rapidement pour bien marquer le caractère de cette loi. La guerre venait de se terminer, on n'était pas sans appréhension sur les conditions dans lesquelles la vie allait reprendre pour les mobilisés; on avait en même temps le désir de se montrer généreux vis-à-vis des ouvriers qui venaient de faire la guerre. La révolution russe avec ses tendances extrémistes avait d'autre part un retentissement très grand et l'on craignait que cette révolution étendît ses ravages dans tous les pays. La journée de huit heures, la revendication des trois huit comme on disait, huit heures de sommeil, huit heures de loisir, huit heures de travail, était enfin une des principales revendications ouvrières et l'on savait que cette revendication était inscrite dans le programme ouvrier, non seulement des ouvriers français mais des ouvriers de tous les pays. L'on savait sur ce point que l'art. 427 du traité de Versailles qui allait poser les bases d'une réglementation internationale du travail, disposerait qu'un des principaux buts de l'organisation internationale du travail serait l'organisation de la journée de huit heures comme but à atteindre dans tous les pays où il n'avait pu encore être obtenu.

Genèse du vote de la loi du 23 avril 1919.

C'est en l'état de ces préoccupations qu'on s'est décidé à donner satisfaction sur ce point à la classe ouvrière, tout autant pour des raisons de générosité que pour des préoccupations politiques. L'on était à la fois désireux d'être généreux envers la classe ouvrière et préoccupé du problème de la reprise de la vie économique.

Le vote de la loi fut très rapide, la loi fut votée en quelques jours au mois d'avril 1919; ce vote

Le vote de la loi.

Source : BIU Cujas

hâtif s'explique en partie par la proximité du 1er mai; l'on ignorait comment se passerait la fête ouvrière du 1er mai, et l'on a tenu par mesure de prudence à donner satisfaction sur la durée du travail à la classe ouvrière avant la célébration de cette fête. Le projet de loi présenté par le gouvernement aux Chambres le 8 avril fut définitivement voté à l'unanimité, aussi bien au Sénat qu'à la Chambre des Députés. Il est intéressant à indiquer étant donné les critiques auxquelles la loi a donné lieu que tout le monde a été unanime à l'époque à en voter le principe.

Disposition particulière de la loi du 29 avril 1919. La diminution de la durée du travail doit s'effectuer sans perte de salaire. Les dispositions de l'art. 2.

Cette loi contient une disposition très particulière, elle ne se borne pas à limiter à huit heures la durée moyenne de la journée de travail, elle déclare que cette diminution de la durée du travail doit s'effectuer sans perte de salaire pour les ouvriers; on n'a pas voulu que pour une durée de travail diminuée, l'ouvrier puisse subir une diminution proportionnelle de son salaire ou même une réduction quelconque. De là les dispositions de l'art. 2 de la loi qui décide que la réduction des heures de travail ne pourra en aucun cas être une cause déterminante de la réduction des salaires et qui décide que toute stipulation contraire est nulle et de nul effet. Ce texte constituait surtout une manifestation de principe; il interdit seulement la réduction de salaire qui aurait pour cause déterminante la réduction des heures de travail; les patrons conservaient par là même le droit de réduire le salaire en prétextant d'autres motifs et il était bien difficile à l'ouvrier d'établir que le salaire était réduit non pas pour les motifs allégués par ce patron, mais à raison de la diminution de la durée de travail. On voulait marquer la volonté du législateur qu'il n'y eût pas de réduction des heures de travail et donner cette satisfaction aux ouvriers. L'application de la loi n'a pas donné lieu à des difficultés sur ce point, l'on était en 1919 en période d'inflation et de prospérité industrielle; la loi de huit heures a pu s'appliquer presque partout sans diminution de salaires à raison des augmentations des salaires que permettaient à l'époque tant l'inflation que la prospérité économique.

Absence de difficultés sur ce point du fait de la situation économique.

Conditions d'application de la loi.

Quelles sont maintenant les conditions d'application de la loi? Tout d'abord, quels sont les travailleurs auxquels la loi s'applique? La loi vise sans distinction les hommes, les femmes et les enfants, la journée de huit heures s'applique sans distinction à tout le personnel occupé dans les établis-

Source : BIU Cujas

La loi s'applique à tous les travailleurs occupés dans les entreprises qu'elle vise.

sements qu'elle vise. Cette application à tout le personnel employé dans les établissements visés par la loi a un grand avantage; elle facilite le contrôle en soumettant au même régime tous les travailleurs employés dans un même établissement.

Mais elle ne vise pas toutes les entreprises.

Mais si la loi vise, en général, tous les travailleurs, elle ne s'applique pas à toutes les professions, elle ne vise pas tous les établissements. Elle s'applique aux termes de la loi dans tous les établissements industriels ou commerciaux, laïcs ou religieux, de bienfaisance ou d'enseignement professionnel, elle s'applique ainsi à toute l'industrie et à tout le commerce; mais elle ne s'applique pas d'abord à l'agriculture, tous les travailleurs de l'agriculture sont exclus du bénéfice de la loi; on a considéré que la loi était inapplicable aux travaux agricoles à raison du caractère saisonnier et spécial du travail agricole qui est influencé par la température et par l'état des récoltes; les circonstances du travail de la terre ont été considérées comme exclusion d'une limitation quelconque de la durée de travail dans l'agriculture. La loi ne s'applique pas non plus aux gens de service, à tout le personnel domestique attaché à la personne, bonnes, cuisiniers, valets de pied, etc... Mais cette exclusion ne vise que le personnel domestique qui est employé par les particuliers. La loi s'applique, au contraire, aux travailleurs remplissant les mêmes fonctions dans des hôtels et des restaurants; ces hôtels et restaurants ont en effet le caractère d'établissements commerciaux et par là même la loi s'applique aux travailleurs qui y sont employés. Cette exclusion du personnel domestique employé chez les particuliers résulte simplement de la difficulté et même de l'impossibilité du contrôle chez les particuliers.

Sont exclus :

les travailleurs agricoles;

les gens de service;

les travailleurs à domicile;

La loi ne s'applique pas, en troisième lieu, aux travailleurs à domicile; toujours à raison de la même impossibilité de contrôle. On a objecté, à ce propos, qu'en excluant de l'application de la loi les travailleurs à domicile, on allait favoriser le travail à domicile et voir augmenter beaucoup ce travail; mais les faits n'ont pas confirmé cette crainte. La loi de huit heures est entrée assez facilement dans nos moeurs et on n'a pas vu de patrons licencier le personnel employé pour le faire travailler à domicile de façon à le faire travailler plus de huit heures.

les personnes exerçant une profession

La loi, en quatrième lieu, ne s'applique pas aux professions libérales, tous ceux qui exercent une profession libérale sont exclus du domaine d'applica-

Source : BIU Cujas

tion de la loi.

La loi ne concerne que les personnes liées par un contrat de travail à un patron.

Le loi ne concerne, enfin, que les personnes liées par un contrat de travail à un patron. Il est défendu, nous dit la loi, à un patron de faire travailler plus de huit heures en moyenne un ouvrier, mais elle n'interdit nullement à l'ouvrier de travailler plus de huit heures en moyenne s'il travaille ensuite pour lui ou même s'il travaille ensuite chez un autre patron; il n'est pas interdit de travailler plus de huit heures par jour en moyenne, il est seulement interdit à un patron d'employer le même ouvrier plus d'une moyenne de huit heures. On a considéré qu'il est impossible de limiter la durée du travail des ouvriers si l'on voulait ne pas porter atteinte à la liberté individuelle; d'ailleurs le contrôle d'application de la loi aurait été ici encore des plus difficile pour ne pas dire impossible. L'économie de la loi n'en est pas moins atteinte par ce droit qu'a l'ouvrier qui a travaillé huit heures, d'aller ensuite travailler chez un autre patron.

La loi fixe une durée moyenne de travail.

La loi de huit heures, c'est là une de ses dispositions qu'il ne faut pas oublier, ne fixe pas la durée maximum de la journée de travail, elle fixe simplement une durée moyenne calculée soit sur la journée, soit sur la semaine, soit sur une durée plus longue; la loi dispose à cet égard qu'un patron ne peut pas employer un ouvrier soit plus de huit heures par jour, soit plus de 48 heures par semaine, soit plus d'une durée faisant état d'une limitation équivalente établie pour une période autre que la semaine. Il en résulte qu'un ouvrier peut travailler certains jours dix heures chez son patron, pourvu que le lendemain il ne travaille que six heures, et qu'en fin de compte dans la semaine, dans le mois, il n'ait pas dépassé une durée moyenne de huit heures. Il pourra par là même, et ceci est très important pour les entreprises qui veulent donner la semaine anglaise à leur personnel, travailler neuf heures par jour les cinq premiers jours de la semaine et le samedi travailler trois heures seulement, ce qui donnera les 48 heures et permettra en même temps de donner le repos du samedi après-midi, appelé dans la pratique : repos de la semaine anglaise.

Le repos du samedi après-midi.

Il n'y a pas de dérogation aux dispositions

Une difficulté se pose toutefois pour la femme et les enfants. Un ouvrier peut travailler plus de huit heures chez son patron, pourvu que la moyenne de son travail eu égard aux autres jours ne dépasse pas huit heures. Mais les lois antérieures ne vont-

Source : BIU Cujas

tions prévues par les lois antérieures.

elles pas continuer à s'appliquer pour les femmes et enfants et ne faut-il pas dire pour eux que la durée de leur travail ne pourra toutefois jamais dépasser dix heures par jour, qui était la durée maxima fixée pour eux par la loi de 1900? Cette solution doit être admise. Le Code de travail a conservé dans son texte les dispositions des art. 14 et suivants fixant à dix heures le maximum de durée de la journée de travail des femmes et des mineurs de 18 ans. Il faut par suite décider pour les femmes et les mineurs de 18 ans, qu'en sus de la limitation de la durée moyenne de leur journée à huit heures, il y a lieu de leur appliquer la disposition antérieure, limitant à dix heures la durée maxima de leur journée de travail. La non abrogation des dispositions de la loi de 1900 doit également faire admettre que si les femmes et les mineurs de 18 ans, dont le travail atteindrait exceptionnellement dix heures continueront à avoir droit ce jour-là à un repos obligatoire d'une heure coupant la durée de leur journée et que ce repos devra être pris par tout le personnel protégé en même temps, exception faite pour les usines à feu continu, les mines, minières et carrières pour lesquels des dispositions spéciales sont prises.

La durée moyenne de 8 heures est une durée de travail effectif.

La durée moyenne de huit heures est une durée moyenne de travail effectif, non une durée de présence, et par là même, des huit heures il faut défalquer les heures de repas et les périodes de repos; mais l'on ne doit pas prendre en considération ce que l'on appelle les heures creuses qui peuvent se produire à n'importe quel moment du travail. Ces heures creuses peuvent se rencontrer principalement dans ces établissements commerciaux où le travailleur, l'employé, l'ouvrier, est à la disposition du public. L'employé

Les heures creuses.

travaille quand la clientèle se présente, il ne travaille pas quand il n'y a pas de client. L'exemple classique est celui du garçon coiffeur qui, s'il y a de la clientèle, travaille, s'il n'y a pas de clientèle, attend la clientèle; mais ce ne sont pas des moments de repos fixes et garantis. Peut-on faire état de ces heures creuses pour les défalquer de la durée de la journée de travail? La jurisprudence répond par la négative, elle décide qu'il est impossible

Solution de la jurisprudence.

de faire état des heures creuses, dont le contrôle est impossible et qui peuvent se présenter ou ne pas se présenter au cours des différentes journées de travail. On peut défalquer les heures de repos qui sont prévues à l'avance et toujours données, on ne peut pas défalquer les heures creuses dont le bénéfice est aléatoire. (Arrêt C.Cass. Chambre criminelle

Source : BIU Cujas

28 juillet 23, Gaz. Pal. 1923.2.620).

Aménagements de la loi de 1919.

Mais le législateur s'est préoccupé, comme il le devait, des conditions très différentes de travail que pouvaient présenter certains établissements industriels ou commerciaux, à raison des conditions dans lesquelles peut s'y effectuer le travail; et il a prévu lui-même que la loi pouvait comporter des aménagements. La loi, ceci est essentiel, si elle pose le principe de la durée moyenne de travail de huit heures, n'interdit pas de prévoir des conditions d'application différentes suivant les différentes industries, à raison des conditions diverses dans lesquelles le travail peut y être effectué. L'art. 7 C.trav, prévoit tout spécialement à cet effet que des règlements d'administration publics peuvent déterminer par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle pour l'ensemble du territoire ou pour une région les conditions d'application de la loi. Le législateur a ainsi prévu la possibilité d'applications souples de la loi, autorisant des conditions d'applications différentes, non seulement par profession, par industrie ou par catégories professionnelles, mais même dans une même profession, dans une même catégorie professionnelle par région. Le législateur a délégué sur ce point ses pouvoirs au chef de l'Etat, exerçant son pouvoir réglementaire. Le chef de l'Etat peut prendre ces décrets soit d'office, soit sur la demande des organisations patronales ou ouvrières. Il devra toujours les prendre après consultation des organisations syndicales. Il y a là une collaboration voulue par le législateur de l'administration avec les organisations syndicales pour l'aménagement et la meilleure application de la loi.

L'art. 7 du Code du travail.

Décrets rendus par le chef de l'Etat.

Consultations des organisations syndicales.

Ces décrets sont intervenus en très grand nombre, ils visent la répartition de la durée moyenne de la journée de travail, soit par semaine, soit par quinzaine, soit par mois, soit même, pour les chemins de fer, par année. Ces décrets prévoient des dérogations permanentes ou des dérogations temporaires qui peuvent être appliquées à toutes les professions, ou à certaines professions ou à telle ou telle région. Parmi ces décrets, un des plus importants est celui qui a été pris pour l'industrie des chemins de fer, pour le personnel qui voyage avec les trains; ce décret va jusqu'à prévoir que la moyenne de huit heures peut être calculée sur toute la durée de l'année de façon à permettre au service d'être assuré même pendant la période de presse.

Objets des décrets intervenus.

La loi de huit heures admet enfin des dérogations et la loi a prévu des dérogations permanentes

Source : BIU Cujas

et des dérogations temporaires.

Dérogations permanentes.

1° - Dérogations permanentes : Il existe des dérogations permanentes qui peuvent être données dans certains métiers où il y a plus souvent présence effective que travail effectif. Nous avons déjà cité les entreprises de coiffure où le garçon coiffeur attend souvent pendant longtemps des clients et ne travaille pas pendant tout le temps qu'il est au magasin. Faisant état de cette situation, un décret a permis à Paris, que la journée du garçon coiffeur fût portée à 54 heures par semaine au lieu de 48, ce qui fait une moyenne de 9 heures par jour au lieu d'une moyenne de 8 heures. Dans les villes de moins de 100.000 habitants, pour le même motif, la journée du garçon coiffeur (ce sont seulement des exemples que je prends) a été portée à 10 heures en moyenne parce que on a considéré que les heures creuses d'attente y étaient généralement plus importantes.

Exemple: le travail du garçon coiffeur.

Ce n'est, encore une fois, qu'un exemple de dérogation permanente; d'une façon générale, chaque fois qu'il y a un travail où la présence peut être longue sans travail effectif on peut allonger la journée de huit heures.

Dérogations temporaires.

2° - Dérogations temporaires : Des exceptions temporaires peuvent être prévues pour des périodes de surcroît de travail d'abord, ou pour compenser des périodes de chômage. Ces dérogations temporaires peuvent être prévues par les décrets qui sont pris pour la profession, par le chef de l'Etat, après consultation des organisations syndicales et ouvrières.

Régimes particuliers pour les mines. Loi du 24 juin 1919.

Il existe un régime particulier pour les mines, en vertu d'une loi du 24 juin 1919 qui se trouve codifiée dans les art. 9 et suivants, livre 2 C. trav. Cette loi applique évidemment le principe de la journée de huit heures dans les mines, mais elle ne l'applique qu'avec des stipulations particulières favorables aux ouvriers mineurs, dont les principales sont les suivantes :

Stipulations particulières.

1° - Les huit heures ne concernent plus ici une durée moyenne, mais une durée maximum du travail.

2° - Ces huit heures pour les ouvriers du fond dont le travail est particulièrement pénible sont calculées dans des conditions particulièrement favorables qui vont aboutir à faire que la durée du travail dans les mines sera pour les ouvriers du fond seulement à peine supérieure à 7 heures. Cette durée est en effet calculée de la façon suivante : elle doit être calculée pour chaque poste d'ouvriers depuis l'heure réglementaire de l'entrée dans le puits du 1er ouvrier descendant jusqu'à l'heure réglementaire de l'arrivée

Source : BIU Cujas

ou jour du dernier ouvrier remontant, on ne calcule donc pas pour chaque ouvrier une durée effective de 8 h. D'autre part, il n'y a pas seulement dans la mine la descente et la montée, il y a aussi le cheminement dans la galerie jusqu'au poste d'abattage; et enfin dans les mines, les ouvriers mineurs ont toujours l'habitude d'interrompre leur journée par un casse-croûte. Par là même la journée de 8 h. comprenant la montée, la descente et le casse-croûte ne donne pas en réalité 8 h. de travail effectif, la durée effective atteint à peine 7 h. Mais ces dispositions sont évidemment des dispositions qui peuvent se justifier étant donné les conditions particulièrement pénibles dans lesquelles les ouvriers mineurs travaillent.

Des dérogations sont également autorisées, par exemple, pour éviter des accidents ou réparer les dommages résultant d'accidents; dans ces cas-là, la durée de la journée de travail peut être prolongée au delà de 8 heures.

Dispositions spéciales concernant la durée du travail des gens de mer.

Il existe également des dispositions spéciales concernant la durée du travail des gens de mer, continues, comme tout ce qui concerne le contrat de travail des gens de mer, dans le Code de travail maritime.

Convention internationale sur la durée de la journée du travail dans l'industrie.

Indiquons enfin qu'il existe sur la durée de la journée de travail des conventions internationales qui ont également pour but de fixer à huit heures en moyenne cette durée. Une première convention relative à l'industrie, qui a été signée en 1919 n'a pas encore été ratifiée par tous les pays; elle a été ratifiée jusqu'ici seulement par onze pays, la France ne l'a ratifiée que conditionnellement, à la condition qu'elle soit ratifiée par l'Allemagne et l'Angleterre ce qui n'a pas encore été fait. Mais notre loi interne a déjà devancé l'application de la convention internationale. La loi de 1919 a, en effet, imposé à notre industrie la loi de 8 heures avant même la signature de cette convention internationale.

Convention de 1930 sur la durée du travail dans le commerce.

Cette convention de 1919 pour la journée de 8 h. ne vise que l'industrie, mais en 1930 on a signé également sous les auspices du Bureau International du Travail une seconde convention internationale pour la durée de la journée de travail dans le commerce. Cette convention de 1930 pour le commerce n'a encore été ratifiée par aucun Etat. Sur ce point encore la France a devancé la plupart des Etats puisque pour le commerce comme pour l'industrie nous appliquons la journée de huit heures.

Il faut signaler pour être complet que, à la suite des crises de chômage actuelles, un mouvement

Source : BIU Cujas

La question de la demande des 40 heures.

se produit dans le monde ouvrier pour une diminution nouvelle de la journée de travail, on parle de la semaine de 40 heures, qui permettrait, dit-on, de diminuer le chômage en faisant travailler un plus grand nombre d'ouvriers. Ceci pourrait être exact s'il ne fallait pas craindre que les ouvriers qui travailleront seulement six ou sept heures par jour n'aillent travailler ensuite dans d'autres entreprises où ils feront concurrence au personnel permanent; la France est un pays laborieux et il faut craindre que beaucoup de travailleurs, quand ils verront diminuer la journée de travail, en profitent pour aller travailler ailleurs, pour augmenter leur salaire, c'est ce qui nous fait dire que peut-être la diminution de la journée de travail à une semaine de 40 heures n'aboutirait peut-être pas à une régression du chômage comme on le pense.

§ 2 - Droit des salariés au repos hebdomadaire.

Le droit au repos hebdomadaire.

Les ouvriers ont droit au repos hebdomadaire, c'est-à-dire au repos d'un jour par semaine.

La nécessité du repos hebdomadaire n'est plus à démontrer. Le travailleur a besoin de repos physique pour réparer ses forces et conserver la santé, de repos familial pour pouvoir jouir de la vie de famille, enfin il a besoin de repos social pour lui permettre de développer sa vie politique, sociale ou religieuse.

Ce repos était obligatoire au début du siècle pour des préoccupations autant sociales que religieuses.

Loi du 18 novembre 1814.

La loi du 18 novembre 1814 qui avait été prise en exécution de la Charte constitutionnelle de 1814 proclamait, en se réclamant des principes du catholicisme, le repos du dimanche obligatoire. Cette loi avait une portée d'application absolument générale. Elle s'appliquait aux employés comme aux patrons. Elle obligeait les commerçants à fermer boutique, à ne pas vendre, elle interdisait aux ouvriers de travailler. La loi disait que les travaux ordinaires sont interrompus les dimanches et jours de fête reconnus par la loi. Il était évidemment prévu des dérogations pour le commerce de l'alimentation, pour les transports, les cabarets, et les spectacles.

La loi ne fut jamais appliquée d'une façon effective. Elle ne fut plus du tout appliquée après 1830 sous la Monarchie de Juillet et les régimes qui ont suivi. Cette loi n'a toutefois été abrogée qu'à une date récente, en 1880.

Loi du 12 Juillet 1880.

La loi du 12 juillet 1880 a abrogé en termes exprès la loi de 1814 en déclarant

Source : BIU Cujas

qu'elle devait être abrogée au nom des principes de la liberté de conscience et de la liberté de travail. Il est curieux qu'en 1880, à l'heure où la législation industrielle allait naître et où on parlait déjà de protéger le travailleur, on ait cru devoir abroger la loi de 1814 pour de tels motifs.

L'obligation du repos hebdomadaire a reparu dans nos lois, sous la forme de mesure de protection des travailleurs. Il ne s'agit plus d'assurer le respect de principes résultant de la religion, mais de protéger le travailleur. Dès 1841 une loi avait défendu le travail le dimanche et les jours de fêtes légales aux enfants. Le principe de cette loi a été repris par la loi de 1874, mais dans cette loi le repos du dimanche n'est encore prévu que pour les enfants.

Loi de 1841.

Repos hebdomadaire obligatoire pour les enfants, pour les femmes (loi du 2 novembre 1892).

La loi du 2 novembre 1892 est venue imposer cette même obligation du repos hebdomadaire aux femmes. Mais cette loi se présente différemment des lois antérieures de 1814 et 1841. Elle ne parle plus du repos le dimanche, elle interdit seulement de faire travailler les femmes et les mineurs de moins de 18 ans, plus de 6 jours par semaine.

Ces précédents indiqués, arrivons à la loi qui nous régit actuellement, la loi du 13 juillet 1906 qui prétend rétablir l'obligation du repos hebdomadaire pour tout le monde. L'obligation réapparaît sous la forme normale du repos hebdomadaire pris en principe le dimanche, de façon à permettre aux travailleurs leur réunion le même jour de repos. La loi du 13 juillet 1906 a été insérée dans le Code du travail (articles 30 et suivants).

Loi du 13 juillet 1906.

Demande d'application de la loi.

Les dispositions de la loi s'appliquent aux employés et ouvriers occupés dans un établissement industriel ou commercial de quelque nature qu'il soit, public ou privé, laïc ou religieux, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel et religieux (art. 30).

Donc sphère d'application primitive : le commerce et l'industrie, tous les établissements industriels et commerciaux. Mais des dispositions complémentaires ont étendu ensuite le domaine d'application de la loi, d'abord aux hôpitaux, hospices, maisons de retraite, asiles, qui doivent appliquer le repos hebdomadaire bien qu'ils n'aient pas le caractère industriel ou commercial.

Enfin une disposition de 1925 a étendu la loi aux offices ministériels de façon à faire bénéficier du repos hebdomadaire les cleros de notaires, d'huissiers, etc.

Ceci doit être signalé spécialement car nous

Source : BIU Cujas

verrons qu'en principe la loi n'est pas applicable aux professions libérales. Enfin une dernière disposition a étendu le bénéfice de la loi aux rédacteurs de journaux et d'agences d'informations. Ici encore il s'agit d'une profession libérale, mais cette extension a été décidée parce que dans l'industrie des journaux les ouvriers qui travaillaient l'impression des journaux avaient droit au repos hebdomadaire, alors que les rédacteurs qui exerçaient une profession libérale, n'avaient pas droit au repos hebdomadaire. On a voulu accorder le même bénéfice à tous ceux qui sont employés par les administrations des journaux et on a étendu le bénéfice du repos hebdomadaire au personnel de rédaction.

Sont exclus du bénéfice de la loi :

Il résulte des dispositions de la loi que sont exclus de son domaine d'application : 1°) tous les travailleurs de l'agriculture. L'agriculture dans le régime actuel n'a pas droit au repos hebdomadaire à cause de la difficulté de contrôle et à cause du caractère saisonnier des travaux agricoles et de la nécessité de travailler parfois le dimanche pour rentrer des récoltes, ou faire des travaux urgents; 2°) les salariés des professions libérales, sauf les clercs des offices ministériels et les rédacteurs de journaux.

1°) les travailleurs de l'agriculture;

2°) les professions libérales.

3°) les gens de maison travaillant chez les particuliers : le personnel domestique, cuisinières, bonnes, etc. Par contre la loi s'applique au personnel de même catégorie employé par les hôtels ou dans les restaurants, qui sont des établissements de nature commerciale.

3°) les gens de maison;

4°) Le personnel des administrations publiques, personnel ouvrier des postes, télégraphes, octroi. La raison est qu'on n'a pas voulu risquer, en appliquant la loi, d'interrompre des services publics. Mais les employés des administrations publiques sont soumis à un régime spécial, plus favorable souvent que le régime légal.

4°) le personnel des administrations publiques.

5°) Les employés des entreprises de transport (chemins de fer, transports par route). Ces employés bénéficient le plus souvent d'un régime propre équivalent. Les employés de chemins de fer ont droit à un repos de 52 jours par an.

5°) Le personnel des entreprises de transport.

D'une façon générale, la loi ne concerne enfin que les personnes occupées par un patron à un travail concernant l'objet de son entreprise, et liées à celui-ci par un contrat de travail. Nous en déduirons les conséquences suivantes : la loi ne s'applique pas au patron lui-même. On ne peut interdire à un patron de travailler les 7 jours de la semaine, d'ouvrir son

La loi ne s'applique pas au patron ni aux

Source : BIU Cujas

membres de sa famille.

magasin tous les jours, de vendre au public tous les jours de la semaine, sauf une exception que nous verrons plus tard.

Le patron peut faire travailler avec lui les membres de sa famille, car ils ne sont pas liés à lui par un contrat de travail. Il peut faire travailler ceux qui ne lui apportent qu'une aide temporaire exceptionnelle, et qui ne sont pas liés à lui par un contrat de travail régulier. Il en résulte également que si l'entreprise est exploitée en société par 4 ou 5 personnes associées, la loi du repos hebdomadaire ne s'applique pas à elles. Elles ne sont pas liées à la société exploitante par un contrat de travail, mais par un contrat de société.

La loi ne s'applique aux travailleurs à domicile.

La loi ne s'applique pas enfin aux travailleurs à domicile, même s'ils sont liés par un contrat de travail à un entrepreneur. Le motif en est ici l'impossibilité du contrôle. On ne peut aller chez tous les travailleurs à domicile pour vérifier s'ils travaillent le dimanche.

Principe de la loi.

Le principe essentiel de la loi est l'obligation du repos hebdomadaire.

La loi édicte ce principe en déclarant qu'il est interdit d'occuper un employé ou un ouvrier plus de 6 jours par semaine. Ceci marque bien que la loi ne vise que ceux qui sont liés à un patron par un contrat de travail.

Le repos hebdomadaire, en principe, doit avoir lieu le dimanche.

D'autre part, si la loi édicte d'abord cette simple obligation du repos hebdomadaire, elle décide que le repos doit avoir lieu, en principe, le dimanche. On est revenu à l'obligation du repos dominical qui était prévu par la loi de 1814. Cette solution se justifie aisément. Le dimanche est le jour de repos traditionnel. C'est le jour qui convient le mieux par là même, pour permettre au travailleur de jouir de la vie de famille puisque c'est le jour où la majorité des gens se reposent et qu'on peut espérer que tous les membres de la famille se reposeront le même jour. C'est également le jour qui donne satisfaction aux préoccupations religieuses de la majorité de la population française.

Exceptions au principe posé.

Ce principe du repos hebdomadaire le dimanche comporte des exceptions. Il est en effet des industries où le travail ne peut pas être interrompu le dimanche, par exemple les industries à feu continu, les transports.

L'Angleterre même qui applique le principe du repos dominical d'une façon très stricte, n'inter-

« Les Cours de Droit »
3, PLACE DE LA SORBONNE, 3
Source : BIU Cujas
Répétitions Ecrites et Orales
S

rompt pas complètement le service des transports le dimanche. Elle se contente de le réduire. D'autre part, il faut laisser ouverts le dimanche les hôtels, les restaurants, les établissements servant au commerce de l'alimentation. On considère qu'il est également impossible de fermer le dimanche les établissements de plaisir que les ouvriers peuvent vouloir fréquenter leur jour de repos.

Il y a donc des dérogations nécessaires qui vont se présenter à nous de diverses façons.

Il y aura des dérogations de plein droit et des dérogations exceptionnelles qui devront être accordées par des dispositions individuelles.

Dérogations permanentes.

Dérogations permanentes et de plein droit :

L'art. 38 du Code du travail, livre II nous énumère toute une série d'établissements où le repos par roulement est accordé de plein droit par la loi. Ce sont des établissements que la loi considère pour des raisons d'intérêt social ou des raisons d'intérêt industriel comme ne pouvant fermer le dimanche. La loi les autorise, non pas à supprimer le repos hebdomadaire, mais à donner ce repos par roulement.

Entreprises énumérées à l'art. 38. Livre II du Code de travail.

Ce sont les fabrications de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, les hôtels, restaurants et débits de boisson, les débits de tabac, les magasins de fleurs naturelles, les hôpitaux, asiles, hospices, maisons de retraite, d'aliénés, dispensaires, maisons de santé, pharmacies, drogueries, établissements de bains, entreprises de journaux d'informations, et de spectacles, les entreprises et locations de livres, les entreprises d'éclairage, de distribution d'eau et de force motrice, entreprises de transports par terre, autres que les chemins de fer, les industries où sont mises en oeuvre les matières susceptibles d'altération rapide, les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.

Dérogations temporaires. Les travaux urgents.

Dérogations temporaires et de plein droit :

En premier lieu l'hypothèse de travaux urgents. On a besoin d'un travail urgent, on peut demander une dérogation à la règle du repos hebdomadaire.

Les périodes de chômage.

En second lieu, l'hypothèse de périodes où le travailleur a chômé et où il y a lieu de récupérer les périodes de chômage. On peut faire travailler le dimanche un nombre de jours équivalent aux jours de chômage?

Les entreprises saisonniè-

En troisième lieu, l'hypothèse d'entreprises saisonnières. Ce sont les entreprises dont l'activité s'exerce pendant certaines périodes, pendant lesquel-

Source : BIU Cujas

res.

les il faut travailler même le dimanche. Mais la loi prévoit que le travail du dimanche ne pourra dépasser 15 dimanches par an.

La loi a enfin prévu que le préfet à Paris et les maires dans les communes pourraient supprimer le repos hebdomadaire quand le dimanche coïnciderait avec une fête locale. Le commerce est ordinairement plus actif dans ces cas-là et on ne veut pas faire perdre ce bénéfice aux commerçants. Mais à Paris on a abusé de ce texte et le préfet de police a pris à plusieurs reprises des arrêtés permettant la suppression du repos hebdomadaire les dimanches avoisinants le jour de Noël et le Premier de l'an. Sur la plainte des syndicats ouvriers le Conseil d'Etat vient d'annuler à deux reprises ces arrêtés du préfet en déclarant qu'il ne fallait pas seulement prétexter une fête locale, mais qu'il fallait une fête locale effective pour avoir le droit de supprimer le repos du dimanche en vertu de cette disposition.

Les cas de fêtes locales.

Elles doivent être données par mesures individuelles et par arrêté préfectoral. Le texte est ici très large. Il prévoit que des dérogations au principe du repos hebdomadaire peuvent, en principe, être accordées toutes les fois que le repos de tout le personnel le dimanche serait préjudiciable au public, ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

Dérogations exceptionnelles.

L'intérêt du public.

Donc possibilité de dérogations exceptionnelles soit dans l'intérêt du public, soit dans l'intérêt du fonctionnement normal de l'entreprise.

L'intérêt du fonctionnement de l'entreprise.

La procédure à suivre est la suivante : il faut que ces dérogations soient demandées au préfet par l'intéressé. Il s'agira toujours de dérogations individuelles pour un établissement. Le préfet avant de prendre sa décision devra consulter les Conseils municipaux, les Chambres de commerce, les syndicats patronaux et ouvriers intéressés. Il rendra son arrêté après cette consultation obligatoire de tous les groupements intéressés. Cet arrêt est susceptible de recours devant le Conseil d'Etat. Le recours doit être intenté dans la quinzaine et il est suspensif de l'application, c'est-à-dire que s'il y a recours, l'arrêté ne s'applique pas, c'est la loi avec toutes ses règles générales qui continue à s'appliquer.

Procédure.

Pour éviter l'arbitraire, la loi a décidé, que si une pareille dérogation individuelle était accordée par le préfet, elle doit être étendue par lui à tous les établissements de la même ville faisant le même genre d'affaires et s'adressant à la même clientèle.

Source : BIU Cujas

Des difficultés se sont élevées au sujet de ce texte. Des commerçants ont voulu en étendre abusivement l'application. On a vu des commerçants d'une vil le prétendre se prévaloir d'un arrêté de dérogation pour prétendre ne pas appliquer le repos dominical en disant qu'ils exerçaient le même genre d'affaires, et s'adresaient à la même clientèle; on a vu dans les mêmes conditions des Grands magasins prétexter qu'une dérogation individuelle avait été donnée à un établissement commercial vendant des marchandises vendues par eux dans un de leur rayon vendant ces marchandises. Aussi a-t-on modifié la loi et a-t-on précisé et limité la sphère d'application de ces dérogations individuelles par extension. La loi décide actuellement qu'il faut pour que cette extension soit légitime, qu'il s'agisse d'établissements de la même ville, faisant le même genre d'affaires s'adressant à la même clientèle, compris dans la même classe de patente, elle ajoute qu'une fraction d'établissement ne peut jamais être assimilé à un établissement, de façon à interdire pour les Grands magasins la possibilité d'ouvrir certains rayons de leur maison en prétextant qu'ils vendent des marchandises pour lesquelles une dérogation a été accordée à d'autres établissements.

Précision du domaine d'application des dérogations individuelles.

Cette extension des dérogations individuelles n'a pas lieu de plein droit. Elle doit être demandée au préfet qui appréciera si le demandeur se trouve en droit de le demander. Ces dérogations individuelles ne permettent pas de déroger à la règle du repos hebdomadaire, mais à celle du repos dominical. Le préfet dans son arrêté peut seulement autoriser à la place du repos du dimanche une des quatre combinaisons suivantes :

On ne peut déroger à la règle du repos hebdomadaire.

1°) Possibilité d'autoriser le repos un autre jour de la semaine que le dimanche. Possibilité de fermer, par exemple, le lundi comme le font les établissements de coiffure.

2°) Possibilité de fermer seulement le dimanche à midi pour ouvrir seulement le lundi à midi. C'est le cas à Paris des épiciers.

3°) Fermeture le dimanche à midi et un jour de repos compensateur dans la semaine, une fois par quinzaine.

4°) Donner le repos hebdomadaire par roulement, en ne fermant jamais.

Une remarque importante doit encore être faite. La loi interdit de faire travailler un ouvrier ou un employé plus de 6 jours par semaine. Elle n'interdit pas à l'ouvrier ou à l'employé de travailler le

Source : BIU Cujas

Possibilité pour un ouvrier de travailler le 7ème jour pour un autre patron.

septième jour pour lui ou pour un autre patron. On a considéré qu'il était impossible de porter atteinte à la liberté individuelle en interdisant à l'ouvrier de travailler ailleurs le septième jour. Le contrôle aurait, du reste, été impossible.

La question s'est alors posée de savoir si un patron pouvait employer légalement le dimanche un ouvrier qu'il savait avoir travaillé les six autres jours pour un autre patron. La jurisprudence a décidé que ce n'était pas licite dans la mesure où un ouvrier ayant travaillé chez un patron 6 jours par semaine en vertu d'un contrat de travail, prétendrait par un autre contrat de travail engager tous ses dimanches chez un autre patron; la jurisprudence a estimé que dans ce cas le second patron ne donnait pas à l'ouvrier son repos le dimanche comme le veut la loi. Pour ne pas donner le repos du dimanche il faut une dérogation spéciale que doit avoir le second patron pour son personnel auxiliaire.

Mais impossibilité de travailler tous les dimanches pour un autre patron.

Donc possibilité pour l'ouvrier de travailler le septième jour chez un patron, à condition qu'il ne travaille pas tous les dimanches chez le même patron.

Le contrôle de la loi.

Le contrôle de la loi est assuré par les inspecteurs du travail. Ce contrôle est particulièrement difficile à cause du grand nombre de dérogations qui sont données.

Pour faciliter le contrôle, la loi prévoit que les chefs d'industrie doivent obligatoirement afficher dans les locaux où ils emploient leur personnel, les conditions dans lesquelles leur est donné le repos hebdomadaire.

Sanctions.

Les contraventions constatées par les inspecteurs du travail sont poursuivies devant les tribunaux de simple police; le patron qui a contrevenu aux obligations qui lui incombent peut être condamné à une amende de 5 à 15 francs. Il se verra infliger autant d'amendes qu'il y a de personnes occupées par lui contrairement aux prescriptions de la loi. On prévoit que l'amende ne pourra dépasser 500 francs. En cas de récidive, le patron responsable est poursuivi devant le tribunal correctionnel et il pourra être condamné à une amende de 16 à 100 francs; il sera toujours condamné à autant d'amendes qu'il y a de personnes employées chez lui, contrairement aux prescriptions de la loi, l'amende étant limitée à un maximum de 3.000 francs.

L'application de la loi n'est pas effective.

L'application de la loi sur le repos hebdomadaire n'est pas vraiment effective, tout au moins dans le commerce. Du fait du nombre considérable de dérogations accordées, le contrôle est très difficile et

Source : BIU Cujas

on peut dire que la loi n'a pas une application suffisante. En 1920 on avait calculé qu'un tiers de la population ouvrière ne se reposait pas le dimanche et on relevait dans les statistiques un grand nombre de contraventions contre les patrons qui n'accordaient aucun repos hebdomadaire.

Fermeture obligatoire des établissements le dimanche.

Ceci a amené certaines personnes à réclamer à nouveau, tout au moins dans les commerces où cela est possible, la fermeture obligatoire des établissements le dimanche, comme cela était imposé par la loi de 1814. On irait dans ce cas plus loin que la loi actuelle. On n'accorderait plus seulement le repos hebdomadaire au personnel ouvrier, mais on l'imposerait aussi aux patrons, à leur famille, aux aides bénévoles qu'ils emploient. Mais on pourrait obtenir de la sorte cette application plus effective de la loi. Le contrôle d'abord serait grandement facilité. On n'aurait plus qu'à constater l'ouverture des établissements le dimanche. D'autre part, la concurrence serait supprimée et on obtiendrait plus facilement l'application de la loi par les petits commerçants. Ceux-ci se refusent trop souvent à appliquer la loi parce qu'ils se disent : Si je n'ouvre pas aujourd'hui avec mes employés, mon voisin qui n'emploie que des membres de sa famille n'en ouvrira pas moins et il me prendra toute ma clientèle.

Si on peut imposer la fermeture obligatoire de tous les établissements le dimanche, la possibilité de cette concurrence disparaît et tout le monde sera satisfait de se reposer.

La législature tend à la fermeture obligatoire de tous les établissements.

Il est évident qu'il y a des établissements commerciaux et industriels dans lesquels on ne peut imposer la fermeture obligatoire le dimanche. Par contre, cette fermeture peut facilement être imposée à certains magasins. Le législateur est entré dans cette voie, et tend ainsi à revenir pour d'autres préoccupations au système de la Restauration de la fermeture obligatoire des établissements le dimanche. Le législateur n'a pas encore jusqu'ici pouvoir d'imposer lui-même cette fermeture obligatoire. Il autorise seulement l'administration à l'imposer dans la mesure où il y aura accord sur ce point entre les organisations professionnelles existant dans la profession.

Loi du 25 décembre 1923.

Ceci résulte d'une loi du 25 décembre 1923 qui a ajouté un article 13 a au Code du travail. Aux termes de cet article, lorsqu'un accord sera intervenu entre les syndicats patronaux et ouvriers d'une profession et d'une région déterminées, sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire sera accordé au personnel, suivant un des modes fixés par

Source : BIU Cujas

Conditions d'application des dispositions de la loi.

articles précédents, le préfet du département pourra par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession de la région, pendant toute la durée de ce repos. Donc il faudra un arrêté préfectoral qui ne pourra être pris proprio motu par le préfet, mais sur la demande des syndicats intéressés, après leur accord. Il faut donc trois conditions : demande des syndicats intéressés, accord de ces syndicats ou de la majorité, arrêté préfectoral constatant cet accord et imposant la fermeture.

L'application de ce texte a été assez fréquente depuis 1923. On a vu beaucoup de professions dans lesquelles l'accord s'est fait entre les organisations patronales et ouvrières pour ordonner la fermeture obligatoire des établissements le dimanche, ou un autre jour de la semaine, comme l'article 43 a le prévoit pour les commerces ou industries, qui ne peuvent fermer le dimanche. C'est ainsi qu'à Paris les pharmacies sont fermées obligatoirement le dimanche, les boucheries sont fermées obligatoirement un jour par semaine, cette fermeture obligatoire a seulement été imposée à la bijouterie et aux magasins d'ameublement.

Difficultés pratiques.

L'application de ce texte a donné lieu à des difficultés d'interprétation. Il réclame l'accord des syndicats patronaux et ouvriers. Doit-on consulter les non syndiqués à côté des syndicats patronaux et ouvriers? Etant donné le texte il faut répondre négativement. La loi ne prévoit que la consultation des employés et des patrons organisés professionnellement.

D'autre part, quand peut-on décider qu'il y a accord? Faut-il décider qu'il n'y a accord que si l'unanimité des patrons et ouvriers syndiqués demandent la fermeture obligatoire? Non. C'est l'avis de la majorité qui doit prévaloir.

S'il existe plusieurs syndicats, doivent-ils tous être consultés. Il faut répondre affirmativement. S'il existe plusieurs syndicats, est-ce l'avis de la majorité des syndicats qui prévaudra, ou est-ce l'avis de la majorité des syndiqués? La question est importante. Il peut y avoir un grand syndicat qui comporte un très grand nombre de membres, et des petits syndicats. Si on fait prévaloir la majorité des syndicats, une minorité peut l'emporter sur la majorité. La jurisprudence a décidé que le préfet devait simplement prendre l'avis de la profession, et qu'il lui appartenait d'apprécier quel était cet avis sans avoir à se préoccuper s'il y avait majorité de syndicats ou majorité de syndiqués.

Ces arrêtés préfectoraux n'ont généralement pas

Source : BIU Cujas

donné lieu à des difficultés d'application, sauf dans la pharmacie, où certains pharmaciens ont fait une campagne contre la fermeture obligatoire. Ces pharmaciens prétendaient qu'on ne pouvait leur imposer ce repos quand ils travaillaient seuls. Le Conseil d'Etat leur a donné tort. Le texte de la loi de 1923 présente un grand intérêt parce qu'il nous met à nouveau en présence d'une tentative d'organisation de la profession faite avec le concours des syndicats professionnels en vue d'un meilleur aménagement des conditions du travail.

L'arrêt du Conseil d'Etat concernant la fermeture obligatoire des pharmacies.

Il existe des règles particulières pour le repos hebdomadaire des Halles centrales de Paris en vertu de dispositions d'une loi du 4 avril 1904 introduite au Code du travail. Elle prévoit ques les pavillons de vente en gros des Halles seront fermés un jour par semaine.

Règles spéciales concernant les Halles centrales.

L'obligation du repos hebdomadaire ne concerne pas le repos des jours fériés. La loi vise simplement l'interdiction de faire travailler un ouvrier plus de 6 jours par semaine. Elle n'oblige pas de donner les jours fériés. Le repos des jours fériés est cependant accordé à certaines personnes. Ont droit au repos des jours fériés indiqués par la loi les enfants, les ouvriers, les apprentis, les femmes, employés dans les usines et les manufactures (art. 52 du Code du travail). Mais ici il faut faire attention que ce droit au repos des jours fériés ne s'applique pas dans le commerce et vise uniquement les établissements industriels.

Le repos des jours fériés.

Il faut enfin rapprocher du repos hebdomadaire le repos du samedi après-midi, appelé aussi repos de semaine anglaise. Le repos du samedi après-midi constitue en effet une revendication qui se trouve étroitement liée à celle du repos hebdomadaire. Si tous les magasins ferment le dimanche il est bien évident que les ouvrières qui travaillent tous les jours auront beaucoup de peine à faire les achats nécessaires aux besoins de leur famille. Cette difficulté disparaît, tout au moins dans l'industrie, si les ouvriers voient s'ajouter au repos du dimanche le repos du samedi après-midi. Ils pourront en effet s'approvisionner ce jour-là dans les magasins commerciaux, et le commerce pourra fermer beaucoup plus facilement le dimanche. Un seul texte s'est préoccupé directement de la question. C'est une loi qui a été promulguée pendant la guerre, la loi du 11 juin 1917, cette loi ne concernait que les ouvrières qui travaillent dans l'industrie du vêtement. Elle prévoyait que le repos devait être assuré à ces ouvrières, le samedi après-

Le repos du samedi après-midi.

Loi du 11 juin 1917.

Source : BIU Cujas

midi dans des conditions déterminées pour chaque profession et pour chaque région, par des règlements d'administration publique. Ces règlements ont été pris en assez grand nombre en 1918 et 1919. Mais cette loi était une loi temporaire faite pour la durée de la guerre, en attendant qu'une loi générale intervienne. Elle avait ainsi le caractère d'une loi provisoire. La loi générale qu'elle prévoyait n'a jamais été votée, mais il y a été suppléé par le vote de la loi sur la durée de la journée de travail. Cette loi, dite de huit heures décide en effet, que la durée moyenne de la journée de travail doit être de huit heures calculées par jour ou par semaine, ou sur une période de temps plus longue. Il en résulte du fait de l'aménagement de la journée de huit heures, soit dans le cadre de la semaine, soit dans le cadre de la quinzaine la possibilité d'effectuer cet aménagement de façon à assurer au travailleur le repos du samedi. Il suffit de décider que le travailleur travaillera 9 heures par jour pendant 5 jours, ce qui permettra de lui donner le repos du samedi après-midi.

La loi de 8 heures a suppléé aux insuffisances de la loi de 1917.

Cette loi remplace ainsi la loi du 11 juin 1917. Elle a en même temps un domaine d'application beaucoup plus large. La loi du 11 juin 1917 avait un champ d'application limité puisqu'elle ne visait que les travailleurs du vêtement. La loi de 8 heures vise tous les salariés du commerce et de l'industrie et permet de donner à tous les ouvriers et employés le repos du samedi par l'aménagement du travail de la semaine. Elle n'édicte par contre qu'une faculté de repos du samedi peut seulement être organisé dans l'intérieur de la profession par l'accord des organisations syndicales ouvrières et patronales, sur l'aménagement de la durée de la journée de travail. C'est ce que prévoit l'art. 8 du Code du travail qui dispose que les règlements d'administration publique pourront répartir les heures du travail dans la semaine de 48 heures, de façon à permettre le repos du samedi après-midi, ou toute autre modalité équivalente.

§ 3 - Congé annuel.

Nous ne nous trouvons ici qu'en présence d'un projet. Il n'existe aucune réglementation concernant l'obligation de donner un congé annuel aux employés et ouvriers du commerce et de l'industrie. Il n'y a même aucune obligation pour le patron de permettre à ses employés de prendre un congé annuel non payé.

"Les Cours de Droit" Répétitions Écrites et Orales
3, Place de la Sorbonne, 3 S

Source : BIU Cujas

Le patron peut refuser à son employé de prendre quelques jours de repos non payés. Un projet a, par contre, été déposé à la Chambre des Députés en 1925 dans le but de rendre obligatoire le congé annuel payé. Ce projet a été voté par la Chambre des Députés en juillet 1931. Il se trouve actuellement en instance devant le Sénat.

Le projet du congé annuel payé.

Quelles sont ses principales dispositions? Il pose le principe du congé annuel obligatoire, payé. Ce congé ne serait dû qu'aux employés ayant une durée de services d'au moins un an, et il serait de 8 jours. Mais la loi a prévu quelques majorations complémentaires pour certains ouvriers ou employés, majorations de 48 heures portant le congé à 10 jours pour les mères de famille nombreuse, et pour les ouvriers titulaires de la médaille du travail. Le projet prévoit que pendant le congé annuel obligatoire payé, l'ouvrier n'a pas le droit de travailler chez d'autres patrons. On a voulu éviter que l'ouvrier prenne ce congé payé et aille pendant le même temps travailler chez d'autres patrons pour augmenter son salaire. Ce congé lui est donné pour se reposer. Le projet décide en ce sens que, si l'employeur, qui donne à son employé un congé annuel payé, peut faire la preuve que pendant ce congé l'ouvrier a travaillé ailleurs moyennant salaire, il peut se faire rembourser le salaire qu'il a payé pendant le congé. La loi si elle était votée s'appliquerait non seulement à l'industrie et au commerce, mais à l'agriculture. Ce serait une des premières lois d'appliquant sans aménagement spécial au contrat de travail agricole. Il ne faut pas escompter le vote rapide de cette loi par le Sénat. L'on hésitera à juste titre dans la période de crise que nous traversons, à imposer une nouvelle charge à l'industrie et au commerce.

Dispositions du projet de loi.

Demande d'application de ce projet de loi.

Sous-Titre 4

L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

PAR L'EMPLOYEUR.

Chapitre I - Obligation de l'employeur de payer le salaire qu'il doit à son ouvrier.

Chapitre II - Obligation du patron de garantir son ouvrier contre les préjudices résultant de l'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Source : BIU Cujas

Chapitre I - Obligation de l'employeur de payer le salaire qu'il doit à son ouvrier.

La prestation essentielle du patron est le paiement du salaire qu'il doit à son ouvrier pour le travail accompli par lui. Ce salaire est, en principe, fixé librement par les deux parties. Ceci résulte de la liberté des conventions. Mais ce principe de la liberté des parties pour fixer le salaire n'a pas pu être maintenu complètement dans notre matière. Le salaire a, en effet, un caractère particulier. Il doit permettre aux ouvriers de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. On a pu dire en ce sens que la créance du salaire devait se voir reconnaître un caractère alimentaire. Il s'ensuit qu'il est tout autant de l'intérêt de la société que de celui de l'ouvrier que le salaire soit fixé à un taux suffisant pour permettre à l'ouvrier de vivre et de faire vivre sa famille.

Caractère alimentaire du salaire.

Dans cette matière du salaire, le législateur peut intervenir de ce fait à trois points de vue :

Intervention du législateur.

1°) Le législateur peut intervenir dans certains cas pour assurer aux ouvriers et employés un salaire minimum.

2°) Le législateur peut intervenir pour assurer aux ouvriers ayant des charges de famille une augmentation de leur salaire, en rapport avec leurs charges de famille. C'est la question du sursalaire familial.

3°) Le législateur peut prendre des mesures pour assurer aux ouvriers le paiement régulier des salaires qu'ils ont gagnés.

§ I - Fixation en certains cas exceptionnels par le législateur d'un minimum de salaire.

Caractère de l'intervention du législateur.

L'intervention du législateur pour la fixation d'un minimum de salaire pose une grave question de principe : appartient-il à l'autorité de fixer le montant des salaires en intervenant dans les rapports des ouvriers et des salariés et en enlevant ainsi au contrat de travail son caractère contractuel? On doit, semble-t-il, répondre à cette question par la négative; le législateur n'a pas qualité pour s'ingérer dans le contrat de travail, pour imposer au patron un salaire plus élevé que ne lui permettent les conditions de son industrie, pour obliger le salarié à travailler à un salaire qui lui paraît insuffisant. D'autre part, le législateur est hors

Source : BIU Cujas

d'état d'apprécier dans tous les cas particuliers les éléments susceptibles d'être pris en considération pour la fixation du salaire, c'est aux ouvriers à défendre leurs salaires et à obtenir un salaire suffisant; ils le peuvent à l'heure actuelle grâce à leur organisation professionnelle, grâce aux organisations syndicales qui leur ont été accordées; quand les ouvriers sont organisés, quand leurs syndicats sont puissants, ils peuvent discuter sur un pied d'égalité avec les patrons les conditions de leurs contrats de travail et en particulier le taux du salaire qui leur est nécessaire.

Intervention en faveur des ouvriers et ouvrières à domicile.

Mais il est des professions dans lesquelles les travailleurs sont restés inorganisés et resteront pendant longtemps encore inorganisés, c'est le cas surtout des ouvriers et des ouvrières à domicile, qui n'ayant pas l'occasion de se rencontrer, ne se connaissent pas et par là même ne s'organisent pas. Pour eux, exceptionnellement et à titre, a-t-on pu dire, de législation in extremis, on peut admettre l'intervention du législateur en ce qui concerne le taux du salaire, c'est ce qui a lieu en France et dans un certain nombre de pays.

Loi du 10 juillet 1915 en faveur des ouvriers et ouvrières dans l'industrie du vêtement.

Cette intervention ne s'est produite en France en faveur des ouvriers et ouvrières travaillant à domicile que pour certaines professions seulement; pour les ouvriers et ouvrières à domicile travaillant dans l'industrie du vêtement. Cette intervention est l'oeuvre d'une loi du 10 juillet 1915, modifiée par une loi postérieure du 11 décembre 1928, loi qui a été introduite dans le Code du travail où elle forme les art. 33 et suivants. Cette loi ne visait à l'origine que les ouvrières à domicile travaillant dans l'industrie du vêtement; elle a été étendue aux ouvriers par la loi du 14 décembre 1928.

Raisons de cette intervention.

La situation des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement méritait l'attention du législateur à un double point de vue : d'une part, comme nous l'avons vu, du fait de leur conditions de travail, ces ouvrières sont presque toujours inorganisées, elles ne se connaissent pas, elles n'ont aucune occasion de se rencontrer; elles n'ont pas, par là même, d'organisations professionnelles ayant une autorité suffisante pour défendre leurs intérêts; d'autre part, en ce qui concerne surtout ici les ouvrières à domicile, beaucoup d'ouvrières à domicile ne cherchent dans leur travail qu'un salaire d'appoint, une ressource supplémentaire s'ajoutant au gain du mari et des enfants; ces ouvrières qui ne cherchent qu'un salaire d'appoint, sont susceptibles d'accepter

Source : BIU Cujas

pour leurs heures de travail un salaire très faible, insuffisant pour faire vivre celles de leurs compagnes qui n'ont d'autres ressources que leur travail; elles font une concurrence très vive à leurs compagnes et cette concurrence est d'autant plus vive qu'il y a fort peu d'apprentissage à faire. On peut dire sans grande crainte de se tromper que toutes les femmes qui ont des heures de loisir et qui veulent ajouter un gain à leurs ressources, essayent de s'employer dans l'industrie de la couture à domicile. Les enquêtes qui ont été faites sur la matière ont révélé des situations effroyables, une véritable exploitation de ces ouvrières, soit par des grands magasins, soit plus fréquemment, par des entrepreneurs et des sous-entrepreneurs travaillant pour les grands magasins.

Loi de 1915.

C'est le motif pour lequel à la suite des campagnes d'opinion, le législateur a cru nécessaire d'intervenir; il est intervenu d'abord pour les ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement par une loi de 1915; il a ensuite étendu la même protection aux ouvrières à domicile travaillant également dans l'industrie du vêtement par la loi de 1928. La loi est applicable aux termes de l'art. 33 aux ouvrières et ouvriers travaillant à domicile dans l'industrie du vêtement, chapeau, chaussures, lingerie en tous genres, broderie, dentelle, plumes, fleurs artificielles et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement.

Extension du champ d'application de la loi de 1915 par la loi de 1928.

Le champ d'application de la loi peut toujours être étendu par décret à d'autres catégories d'ouvriers et d'ouvrières travaillant à domicile, c'est ce que nous dit l'art. 33; plusieurs décrets ont été pris à ce sujet pour étendre le champ d'application de la loi (décrets des 10 avril 1922 et 1er juillet 1926). On a, en particulier, étendu le champ d'application de la loi à des industries connexes à celle du vêtement, à l'industrie de la peau, de la chaussure, de la maroquinerie en particulier et à l'industrie des plumes artificielles.

par plusieurs décrets.

Principes de la loi.

Quel est maintenant le principe essentiel de cette loi? Le législateur n'a pas cru pouvoir fixer lui-même le taux minimum du salaire auquel on doit payer les ouvriers et les ouvrières à domicile, il a reconnu qu'il n'avait aucune compétence pour le faire, il a seulement tracé le cadre d'une sorte de contrat collectif légal, c'est-à-dire imposé par la loi d'où sortira la fixation de ce salaire minimum. La loi prévoyait que cette fixation du salaire minimum serait faite par les comités consultatifs du travail

Source : BIU Cujas

dont l'existence était prévue, mais ces conseils consultatifs du travail n'ont jamais fonctionné, le législateur avait heureusement prévu cette non existence possible des conseils consultatifs du travail et il avait prévu à leur défaut l'intervention d'un double organisme pour la fixation du taux minimum de salaire, double organisme qui a pu fonctionner et dont il nous faut voir le rôle.

Organismes intervenant dans la fixation du taux minimum du salaire.

Ces deux organismes qui vont intervenir dans la fixation du taux minimum de salaire, sont le comité de salaires et le comité professionnel d'expertise.

A - Le comité professionnel d'expertise, son rôle.

La loi prévoit qu'il peut être créé par les préfets un nombre illimité de comités professionnels d'expertise, là où le préfet considère qu'il peut être utile d'en créer. Ces comités sont composés de deux ouvriers et de deux ouvrières, ou d'un ouvrier et d'une ouvrière et de deux patrons, ce sont l'expertise des comités paritaires composés d'un nombre égal d'ouvriers et de patrons.

Les membres du comité professionnel d'expertise.

Ces ouvriers et ces patrons sont désignés par la réunion des présidents et des vice-présidents des conseils de prud'hommes fonctionnant dans le département; ils doivent être nécessairement choisis dans les industries visées par la loi, les industries du vêtement S'il n'y a pas de conseil de prud'hommes dans le département et si on ne peut pas réunir par là même les présidents des conseils de prud'hommes pour nommer ces membres du comité d'expertise, c'est le préfet qui les nomme directement.

Rôle du comité professionnel d'expertise.

Le rôle de ce comité professionnel d'expertise est le suivant : il doit dresser avec toutes les précisions possibles le tableau du temps nécessaire à l'exécution des travaux en série pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrages dans la profession et dans la région. Pour cette détermination, le comité peut appeler à siéger dans son sein avec voix consultative les inspecteurs et les inspectrices du travail du département.

B - Comité de salaire.

Le comité de salaire a un autre rôle, il doit établir le taux du salaire minimum dans les conditions que nous allons voir.

Membres du comité de salaire.

Ce comité est aussi un comité paritaire qui est composé de deux à quatre ouvriers ou ouvrières et de

Source : BIU Cujas

deux à quatre patrons et qui est présidé, soit par le juge de paix du chef-lieu, soit par le plus ancien des juges de paix du chef-lieu, s'il y en a plusieurs. Les membres du comité de salaire sont choisis comme les membres du comité professionnel d'expertise par la réunion des présidents des conseils de prud'hommes et à défaut par le président du tribunal civil, s'il n'y a pas de conseils de prud'hommes dans le département.

Rôle du comité de salaire.

Son rôle est de fixer le minimum du salaire dû aux ouvriers et ouvrières à domicile d'après les principes suivants : Ce comité doit,en premier lieu, se référer au taux du salaire quotidien habiteullement payé dans la région aux ouvriers de même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier; il peut y avoir dans la région des ouvriers travaillant en atelier qui font le même ouvrage que les travailleurs à domicile, on prend ce cas comme taux minimum de salaire le salaire payé à un ouvrier d'habileté moyenne effectuant les mêmes travaux en atelier. S'il n'y a pas de travail identique effectué en atelier dans le département, on prend pour base du salaire le salaire moyen de l'ouvrier qui exécute en atelier un travail analogue. Si on ne peut pas trouver de travail analogue exécuté en atelier, alors on détermine le salaire minimum d'après le salaire habituellement payé aux journaliers travaillant dans la région. Donc trois bases distinctes plus ou moins approchées.

Appel contre les décisions de ces comités.

Les décisions de ces deux comités doivent être publiées et il y a possibilité de faire appel contre les décisions de ces deux comités. Cet appel doit être fait dans le mois de la publicité et doit être porté devant une commission centrale des salaires du travail à domicile, qui siège à Paris sous la présidence d'un conseiller à la Cour de cassation, cette commission est également une commission paritaire dont la composition nous est indiquée par l'art.33 h du Code de travail. Elle comprend deux membres du conseil du travail ou des comités des départements qui ont déterminé le salaire minimum, des représentants de la profession (patrons, ouvriers) au conseil supérieur de travail, deux prud'hommes élus par le conseil de prud'hommes.

La commission centrale des salaires du travail à domicile.

S'il n'y a pas appel dans le mois des décisions prises par le conseil, ou si ces décisions sont confirmées sur appel par la commission centrale, les décisions du comité d'exportation et du comité de salaire deviennent définitives et obligatoires. Mais elles peuvent évidemment être revisées quand les circonstances économiques se modifient; la loi prévoit elle-

Source : BIU Cujas

même que les taux fixés doivent être revisés au minimum tous les trois ans.

Taux du salaire à payer.

Pour déterminer le taux du salaire à payer, il n'y a qu'à prendre en considération les décisions du comité de salaire et du comité professionnel d'expertise. Le minimum de salaire applicable aux articles fabriqués en série résultera simplement du prix minimum à l'heure, fixé par le comité de salaire. Si celui-ci a fixé le taux du salaire à la journée, ce prix minimum à l'heure sera le huitième de ce prix, puisque la journée doit être en moyenne de huit heures. Le prix d'un ouvrage à façon résultera ainsi du prix minimum à l'heure fixé, multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution d'un travail d'après le temps indiqué par le comité professionnel d'expertise; on obtiendra la définition par les décisions des comités le tarif minimum du salaire au temps, et le tarif minimum du salaire aux pièces, celui-ci résultant d'une simple multiplication.

Contrôle de l'application de la loi.

Le contrôle de l'application de la loi est assuré de la façon suivante : toute personne qui emploie des ouvriers ou des ouvrières à domicile doit prévenir l'inspecteur du travail et tenir un registre indiquant le nom et l'adresse de toutes les personnes qu'il emploie, de façon que l'inspecteur du travail puisse facilement faire les enquêtes pour vérifier si le minimum de salaire est bien appliqué.

D'autre part, les employeurs qui emploient des ouvriers ou ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement doivent afficher les prix de façon, résultant des calculs que nous avons indiqués dans tous les lieux où le personnel qu'il emploie vient chercher du travail ou rapporter le travail.

Et enfin, le patron a l'obligation de donner à tout ouvrier et à toute ouvrière qu'il emploie un bulletin ou carnet indiquant les travaux qu'il confie et pour chaque travail les prix de façon qu'il donne, d'après les taux fixés par les comités que nous venon de voir.

Sanctions prévues pour l'application de la loi.

Il y a deux sortes de sanctions : des sanctions pénales et des sanctions civiles.

Sanction pénale.

Sanctions pénales - Il y a possibilité d'amendes pour les patrons qui n'observent pas les prescriptions qui leur sont imposées par la loi et qui ne payent pas à leurs ouvriers et ouvrières à domicile le salaire minimum qui leur est dû, amende qui, lors

Les amendes.

Source : BIU Cujas

de la première contravention est une amende de simple police prononcée par le tribunal de simple police, amende qui, en cas de récidive, est une amende correctionnelle qui est prononcée par le tribunal correctionnel.

Sanction civile.

Sanction civile - Elle consiste dans le droit pour l'ouvrier ou l'ouvrière qui n'a pas reçu le salaire qui lui est dû, d'agir contre son patron en complément de salaire; le patron lui doit un salaire minimum, il ne lui a pas payé ce salaire minimum, l'ouvrier peut agir contre lui en complément de salaire et éventuellement en dommages-intérêts, en réparation du préjudice qui a pu lui être causé.

L'action en complément de salaire.

Cette action civile peut être intentée par l'ouvrier soit devant le conseil des prud'hommes, soit, s'il n'y a pas de conseil de prud'hommes, devant le juge de paix; mais elle peut aussi être intentée par l'ouvrier devant le juge de simple police comme accessoire à l'action pénale poursuivie par le ministère public. Le droit d'agir contre le patron par voie d'action civile n'appartient pas seulement à l'ouvrier ou à l'ouvrière lésée, ce droit appartient aussi au syndicat professionnel de la profession et ceci même s'il s'agit d'un syndicat qui ne comprend pas en totalité des ouvriers travaillant à domicile et même qui ne comprend aucun ouvrier travaillant à domicile. Le syndicat doit seulement être un syndicat d'employés exerçant la même profession; cette action du syndicat a un caractère tout à fait particulier, c'est une action sociale accordée au syndicat comme représentant de plein droit les intérêts de la profession. Cette action du syndicat ne se confond pas avec l'action individuelle de l'ouvrier, mais peut s'y ajouter et être intentée en même temps que l'action individuelle de l'ouvrier; elle a, en effet, un autre but, le syndicat poursuivant l'action dans l'intérêt collectif de la profession, l'ouvrier poursuivant l'action dans son propre intérêt.

Action du syndicat professionnel de la profession.

Il existe dans les cahiers des charges des entreprises de travaux de l'Etat certaines dispositions qui ont pour but non pas d'assurer aux travailleurs travaillant dans ces entreprises un salaire minimum, mais de leur assurer le salaire normalement payé dans la région. Ces dispositions sont intéressantes à signaler ici puisqu'elles influent sur le salaire payé aux ouvriers travaillant dans des entreprises, qui résultent d'adjudications de l'Etat, et leur assurait le taux du salaire normalement payé dans la région.

Dispositions concernant les entreprises de travaux de l'Etat.

Source : BIU Cujas

Décret du 10 juin 1899.

Ceci résulte d'un décret du 10 juin 1899 qui porte le nom de décret Millerand, du nom du ministre qui l'a pris à l'époque. En vertu de ce décret, l'administration de l'Etat insère dans tous les cahiers des charges des travaux publics et des marchés de fournitures qu'elle fait effectuer, une obligation pour les entrepreneurs soumissionnaires de payer à leurs ouvriers un salaire normal, c'est-à-dire un salaire égal pour chaque profession et dans chaque profession pour chaque catégorie de travail, au taux couramment appliqué dans la ville ou dans la région. L'administration constate elle-même ce taux de salaire, et elle joint au cahier des charges de chaque adjudication un bordereau de salaire qui indique les taux des salaires normalement payés à tous les ouvriers qui seront employés par l'entrepreneur.

Fixation du taux normal des salaires.

Cette fixation du taux normal des salaires est faite par l'administration de la façon suivante : l'administration doit se référer, nous dit le décret, autant que possible aux accords existant en la matière, c'est-à-dire aux contrats collectifs qui ont pu être passés entre les syndicats patronaux et ouvirers pour fixer le taux normal du salaire, s'il n'existe pas de pareils accords collectifs dans la région, l'administration fixera le taux normal des salaires en prenant l'avis de commissions mixtes composées d'ouvriers et de patrons, c'est-à-dire de commissions paritaires.

Revision des bordereaux de salaires.

Ces bordereaux de salaires annexés à tous les cahiers des charges des adjudications de l'Etat peuvent être revisés à la demande des ouvriers et des patrons en cas de changements dans la situation économique; mais il faut indiquer que s'il y a ainsi variation des bordereaux de salaires et augmentation de ce fait des salaires qui devront être payés par l'entrepreneur celui-ci pourra obtenir une modification correspondante du prix pour lequel il a soumissionné.

Possibilité d'appliquer un salaire moindre que le salaire normal.

Il y avait toutefois un danger qu'il fallait prévoir et éviter : les dispositions du décret Millerand auraient pu amener les entrepreneurs à refuser d'embaucher les ouvriers ayant une capacité inférieure à la normale. Obligés de payer à tous les ouvriers le salaire normal payé dans la région (ce salaire normal étant fixé d'après la valeur moyenne d'un ouvrier) les entrepreneurs pouvaient être amenés à refuser l'embauchage de tout ouvrier ayant une capacité physique inférieure et ne pouvant pas par là même mériter le salaire normal d'un ouvrier d'habileté moyenne. Pour pallier à ce danger, le décret décide que les entrepreneurs soumis à l'application du décret,

Source : BIU Cujas

s'ils emploient des ouvriers que leur inaptitude physique met en état d'infériorité vis-à-vis de la moyenne des ouvriers, pourront dans ce cas là appliquer exceptionnellement, à ces ouvriers de valeur technique inférieure, un salaire moindre que le salaire normal. Mais pour éviter qu'il y ait des abus, le décret décide que les cahiers des charges fixeront la proportion maxima de ces employés dans l'entreprise.

De pareilles clauses peuvent être insérées dans les cahiers des charges des départements, des communes et des établissements publics.

§ 2 - Sursalaire familial; intervention de l'Etat dans l'attribution d'un supplément de salaire aux ouvriers chargés de famille.

On appelle sursalaire familial une augmentation de salaire attribuée à l'ouvrier à raison de ses charges de famille.

Le caractère équitable du sursalaire familial n'est pas discutable, mais il faut bien faire attention que son attribution transforme la notion classique du salaire : dans la notion classique le salaire est la contre-partie du travail fourni, le salaire devrait par là même être théoriquement indépendant des charges de la personne qui le fournit, il ne devrait être fonction que de la valeur du travail fourni; c'était la vieille formule qu'on a pu qualifier d'égoïste mais qui a longtemps régné : à travail égal, salaire égal. Avec le sursalaire, le salaire va prendre un tout autre caractère; il devient la somme qui est nécessaire au travailleur pour vivre et qu'il y a lieu de lui assurer. Si le salaire est la somme qui est nécessaire à ce travailleur pour vivre, ce salaire doit évidemment être plus élevé quand le travailleur ayant des enfants, a des charges plus importantes. C'est la théorie du juste salaire que l'on trouve déjà dans l'ancien droit chez les canonistes.

Transformation du caractère du salaire.

La théorie du juste salaire.

Le sursalaire pourrait évidemment, quand il est assuré, être payé directement par le patron. L'Etat qui donne des allocations pour charges de famille à ses fonctionnaires paye directement à ses fonctionnaires ces allocations. Ce n'est cependant pas sous la forme d'allocations payées directement par le patron que le sursalaire familial s'est répandu dans l'industrie française depuis la guerre; ce n'est pas non plus sous cette forme que la loi récente du 11 mars 1932 qui d'ailleurs n'est pas encore entrée en vigueur, a décidé d'imposer le paiement du sursalaire

Le danger du sursalaire payé directement par le patron.

Loi du 11 mars 1932.

Source : BIU Cujas

aux employeurs. Si on laissait les employeurs distribuer directement leurs allocations familiales à leurs employés et ouvriers chargés de famille, on risquerait de voir les patrons peu consciencieux instituer des allocations chez eux, s'en faire un mérite, mais éviter soigneusement d'embaucher des pères de famille et n'embaucher que des célibataires ou des ouvriers sans enfants. Ces patrons se glorifieraient des allocations familiales qu'ils prétendraient payer, mais n'en paieraient pas, et il arriverait alors ceci : c'est que les autres patrons conserveraient la charge des ouvriers chargés de famille et puis un jour se refuseraient à leur tour de n'embaucher que des ouvriers chargés de famille pour lesquels ils devraient payer des allocations familiales, de façon à ne pas se trouver en état d'infériorité au point de vue de la concurrence avec les employeurs qui n'ayant que des célibataires, n'auraient pas la charge des allocations familiales. Le résultat final serait que les ouvriers chargés de famille ajouteraient bientôt à leurs charges de famille le danger du chômage.

Les caisses de compensation.

Ces dangers sont écartés par l'aménagement du sursalaire familial résultant de l'emploi de caisses de compensation, fonctionnant entre tous les employeurs d'une profession ou tous les employeurs d'une région, à l'effet de supporter en commun la charge des allocations familiales. Ces caisses, apparues pour la première fois en 1917, se sont rapidement répandues dans toute l'industrie, dans tout le grand commerce; leur principe est le suivant : il consiste à répartir les frais des allocations familiales entre tous les industriels adhérant à la caisse de compensation sans se préoccuper du nombre de pères de famille qu'ils emploient, en prenant simplement en considération, soit le montant total des salaires payés par chaque adhérent, soit le nombre d'ouvriers employés par chaque adhérent; chaque patron paye ainsi une cotisation calculée, soit d'après le montant total de ce qu'il paye en salaires, soit d'après le nombre d'ouvriers qu'il emploie, et c'est la caisse qui, grâce à ces cotisations paye aux employés chargés de famille de toutes les entreprises les allocations familiales auxquelles ils ont droit.

Principe des caisses de compensation.

Dans ces conditions, un patron n'a plu s aucun intérêt à embaucher un célibataire plutôt qu'un père de famille nombreuse; d'il embauche le célibataire il lui paye le même salaire et la même cotisation à la caisse de compensation que s'il embauchait un père de famille.

Développement

Ces caisses de compensation, étant donné leur

Source : BIU Cujas

de ces caisses.

intérêt, se sont développées en très grand nombre, il y avait en 1920 six caisses qui comprenaient 250 établissements et qui, avaient 50.000 salariés inscrits; il y avait en 1925, 565 caisses comprenant 11.000 établissements et effectuant le paiement d'allocations pour 1.200.000 salariés; la progression a continué depuis. Il faut toutefois indiquer qu'à l'heure actuelle ces caisses de compensation prennent plutôt un caractère régional qu'un caractère professionnel; on a considéré au point de vue de leur technique qu'il était préférable pour la meilleure compensation des charges de prendre un champ d'application régional, englobant dans la région les industriels et commerçants exerçant des métiers différents plutôt que de prendre un caractère purement professionnel entre les industriels d'une même profession.

Leur caractère régional.

Cette institution du sursalaire qui était d'origine purement privée et qui était jusqu'à une date récente tout à fait facultative, va devenir obligatoire. C'est ce que décide la loi récente du 11 mars 1932, loi qui a été incorporée dans le Code du travail dont elle constitue l'art. 74 A à 74 K. Cette loi fait une obligation à tout employeur de s'affilier à une caisse de compensation et de payer par là même, par l'intermédiaire de cette caisse à ses employés pères de famille un sursalaire familial. Il existait avant cette loi du 11 mars 1932 une loi antérieure du 22 décembre 1922 qui avait autorisé les départements et communes à imposer une pareille obligation d'affiliation à une caisse de compensation à leurs adjudicataires pour les travaux publics ou les marchés de fournitures, mais nous n'avons plus à parler de cette loi du 22 décembre 1922, puisqu'elle se trouve implicitement abrogée par la loi du 11 mars 1932 dont le champ d'application est tout à fait général.

Loi du 11 mars 1932.

Affiliation obligatoire à une caisse de compensation.

La loi du 11 mars 1932 n'est pas encore entrée en vigueur. Elle prévoyait qu'un règlement d'administration publique devait préalablement être pris pour fixer les modalités de son application; ce règlement a été pris à la date du 11 mars 1933, un an jour pour jour après la loi, mais la publication de ce règlement d'administration publique n'est pas la seule condition prévue pour l'application de la loi, l'art. 74 H prévoit en outre que l'application de la loi n'aura lieu qu'après que des décrets particuliers seront pris postérieurement au règlement d'administration publique pour fixer après avis des syndicats professionnels dans chaque région ou profession, les délais dans lesquels la loi entrera en vigueur; ces

Conditions d'application de la loi.

Source : BIU Cujas

décrets particuliers n'ont pas encore été pris.

Principes de la loi.

Quels sont maintenant les principes essentiels de cette loi dont nous devons évidemment étudier les dispositions, puisque son entrée en vigueur n'est plus maintenant qu'une question de date? La loi pose le principe de l'affiliation obligatoire de tous les patrons à une caisse de compensation payant des allocations à leurs employés : tout employeur occupant habituellement, nous dit la loi, des ouvriers ou employés, de quelque âge ou de quelque sexe que ce soit, dans une profession industrielle, commerciale, agricole ou libérale est tenu de s'affilier à une caisse de compensation ou à toute autre institution agréée par le ministère du Travail, constituée entre employeurs en vue de répartir entre eux les charges des allocations familiales prévues par le présent article.

Cas d'employeurs ayant des entreprises importantes.

Exceptionnellement on peut dispenser certains patrons de cette affiliation; il s'agira d'employeurs qui, ayant une entreprise importante, pourront décider d'attribuer directement des allocations familiales à leur personnel, mais il faudra que le service d'allocations familiales de ces employeurs soit agréé par le ministère du Travail. Il est bien évident que de très grandes entreprises n'ont pas d'intérêt à s'affilier à une caisse de compensation, on peut quand on a un très grand nombre d'ouvriers ou d'employés, compenser dans son personnel les charges des allocations dans les mêmes conditions qu'on peut se constituer son propre assureur.

Conditions requises pour obtenir l'allocation familiale.

Ces allocations familiales sont dues pour tout enfant légitime, reconnu ou adoptif et pour tout pupille; il faut seulement que l'enfant ou le pupille réside en France et soit à la charge effective de l'ouvrier ou de l'employé. Enfin, l'allocation n'est due,en principe, qu'autant que l'enfant n'a pas dépassé l'âge de l'obligation scolaire; en effet, quand l'enfant a dépassé l'âge de l'obligation scolaire, généralement il est mis tout de suite au travail et peut rapporter un salaire à sa famille. Seulement la loi a prévu l'hypothèse d'un enfant poursuivant ses études ou d'un enfant mis en apprentissage et a décidé,dans ce cas, que l'allocation peut être maintenue exceptionnellement aux enfants de moins de 16 ans qui poursuivent leurs études ou qui sont mis en apprentissage. Enfin l'allocation peut être maintenue jusqu'à 16 ans en cas d'impossibilité de la part de l'enfant de travailler, soit par suite d'infirmité, soit par suite de maladie chronique.

Vous remarquerez que la loi exige que l'enfant soit légitime ou reconnu; elle n'admet pas que les

Source : BIU Cujas

enfants illégitimes non reconnus, même élevés par leurs parents, puissent donner droit à l'allocation.

Bénéficiaire de l'allocation.

L'allocation est due au salarié qui a la charge de l'enfant et, en principe, la loi considère que c'est le père quand les deux parents travaillent, qui a la charge de l'enfant, c'est à lui par conséquent qu'il faut payer le montant du sursalaire; mais les règlements de différentes caisses peuvent prévoir des dispositions contraires, décider que ce sera à la mère que sera payée, tout au moins jusqu'à un certain âge, l'allocation familiale. Ceci ne vise que le cas où les deux parents travaillent, si un seul parent travaille il a évidemment toujours droit à l'allocation familiale. La loi a d'ailleurs prévu que quelque soit le parent auquel l'allocation familiale est payée, la charge de cette allocation serait répartie entre les deux caisses, celle qui ne paye pas ladite allocation remboursant la moitié à l'autre caisse.

Le taux minimum de l'allocation.

Le taux minimum de l'allocation due pour chaque enfant est fixé par le ministre du Travail et il doit la faire pour chaque département, soit à un taux unique pour l'ensemble du département, soit à taux différent pour les différentes professions. Ce taux doit être fixé par le ministre du Travail de la façon suivante : il doit être au moins égal, dit la loi, dans chaque département au taux pratiqué au moment de la promulgation de la loi par les caisses de compensation déjà créées; ce taux minimum peut d'ailleurs être revisé à tout moment et il doit être revisé lorsque le ministre constate que le taux d'allocation normal a varié dans le département.

Le sursalaire est un supplément de salaire.

Le sursalaire doit être considéré comme constituant un supplément de salaire, la loi en dispose ainsi dans un certain nombre d'articles, en décidant en particulier qu'en cas d'accident du travail les allocations familiales doivent être maintenues dans leur intégralité pendant toute la période d'incapacité temporaire. S'il y a incapacité permanente donnant droit au paiement de rentes, ou s'il y a accident suivi de mort donnant droit à paiement de pension, les allocations familiales doivent de même être maintenues pour tous les enfants qui restent à la charge du salarié accidenté ou de son conjoint titulaire d'une pension.

Le paiement du sursalaire familial est enfin garanti aux ouvriers par un privilège général qui a été placé au septième rang; les caisses de compensation ont de leur côté un privilège général pour le recouvrement des cotisations contre les patrons,

Source : BIU Cujas

privilège placé au huitième rang par la loi.

§ 3 - Protection légale du paiement du salaire convenu.

Le paiement du salaire peut être menacé à différents points de vue :

1° - Il peut être fixé abusivement par le patron qui peut employer des moyens déshonnêtes pour essayer de priver le salarié d'une partie du salaire gagné par lui.

2° - Le patron peut prendre des moyens abusifs pour reculer le paiement du salaire ou pour ne pas le payer régulièrement.

3° - Enfin, il y a toute la question des retenues que le patron peut tenter de faire pour le salaire.

Il y a donc toute une série de questions qui peuvent en conséquence se poser en ce qui concerne le paiement du salaire par le patron à l'ouvrier, et la loi a dû intervenir pour protéger l'ouvrier contre le patron en ce qui concerne le paiement du salaire.

Nécessité de l'intervention du législateur.

D'autre part, si le patron est insolvable, l'ouvrier peut se trouver en conflit avec les autres créanciers du patron pour le paiement du salaire, et à ce second point de vue le législateur a dû encore intervenir pour protéger l'ouvrier contre les créanciers du patron.

Enfin, en troisième lieu, l'ouvrier peut avoir lui-même de nombreux créanciers qui essaieront de saisir le salaire entre les mains du patron, pour empêcher le paiement à l'ouvrier; or le salaire, vous le savez, a un caractère alimentaire certain; le législateur a dû intervenir ici encore pour protéger l'ouvrier contre ses propres créanciers.

Source : BIU Cujas

Le salaire de l'ouvrier doit être protégé, I° contre son patron, 2° contre les créanciers du patron, 3° contre les créanciers de l'ouvrier lui-même.

I° - Protection légale du salaire de l'ouvrier contre le patron.

L'ouvrier doit être certain de toucher le salaire auquel il a droit.

Il faut tout d'abord que le salaire de l'ouvrier soit déterminé régulièrement et loyalement ; il est nécessaire que l'ouvrier puisse être certain qu'il touche le salaire auquel il a droit et qu'il puisse même vérifier facilement le montant de son salaire ; il est bien évident que si l'ouvrier prétend que le patron lui offre un salaire différent de celui auquel il a droit, il peut lui demander des explications, et, si ces explications ne le stisfont pas, s'adresser au tribunal qui éventuellement nommera des experts ; mais il y a là un ultimum remedium et il est préférable que l'ouvrier puisse à première vue reconnaître que son salaire est exactement calculé.

Absence de dispositions générales dans la loi française.

Notre loi ne nous présente sur ce point que fort peu de dispositions et il y a là une lacune excessivement regrettable, alors surtout que le travail industriel est fréquemment un travail aux pièces pour lequel le mode de calcul des salaires est quelquefois très complexe. Nous ne trouvons dans le code du travail que quelques dispositions sur la matière et dispositions très spéciales : une série de dispositions concernant les industries du tissage et du bobinage, qui résultent d'une loi ancienne de I850, modifiée par une loi du I9 juillet I928 et codifiée dans les art. 34 et suivants du code de travail ; puis des dispositions relatives au mode de calcul des salaires pour les ouvriers et ouvrieres à domicile de l'industrie du vêtement.

Dispositions concernant les industries du tissage.

Les industries du vêtement.

Le code du travail accorde à ces ouvriers et ouvrières les bénéfices d'un salaire minimum et a voulu leur permettre de constater facilement que ce salaire minimum leur est bien accordé, il prévoit à cet effet une obligation pour celui qui emploie des ouvriers et ouvrières de leur délivrer au moment de la remise du travail un carnet dans lequel est inscrit le travail donné à faire et le prix de façon qui doit être payé pour ce travail en vertu des taux de salaires fixés par les commissions instituées à cet effet.

Source : BIU Cujas

Les syndicats professionnels devraient combler cette lacune.

Il n'existe pas d'autres dispositions sur la matière. Il appartient évidemment aux syndicats professionnels de s'occuper de ces questions et d'obliger les patrons à introduire dans les règlements d'atelier les stipulations nécessaires pour la détermination régulière et loyale du salaire, particulièrement du salaire dû pour le travail aux pièces.

Mais il serait préférable que la lacune de notre loi sur ce point soit comblée et que certaines règles essentielles sur le mode de calcul et de détermination du salaire soient introduites dans nos textes.

Retenues du patron sur le salaire.

Le patron peut avoir par ailleurs des retenues à faire sur le salaire qu'il doit payer à ses ouvriers retenues qui sont, de plus en plus fréquentes à l'heure actuelle, retenues pour les assurances sociales en particulier ; le législateur a voulu que l'ouvrier puisse se rendre compte du montant exact de ces retenues et, une loi récente du 4 mars I93I est venu décider que tout employeur devait remettre à son employé au moment du paiement de son salaire une pièce justificative indiquant le nom et la qualité professionnelle de l'employé en faisant ressortir : I°, le montant de la rémunération brute à laquelle il a droit, 2°, les différentes retenues que le patron a dû effectuer ou a pu effectuer, 3°, et ce qui résulte du rapprochement des deux chiffres, le montant de la rémunération nette qui lui est payée ; cette pièce doit permettre à l'ouvrier, de se rendre compte de ce qu'on lui a retenu.

Loi du 4 mars I93I.

Epoque du paiement du salaire.-

Epoque du paiement du salaire.

La loi veut que le salaire des ouvriers soit payé à des époques qui ne soient pas trop éloignées et a fixé à cet effet des durées maxima qui ne peuvent pas être dépassées : Ce sont les dispositions de l'art. 44 du code du travail, (texte de la loi du 23 avril I924), qui règlent l'époque du paiement du salaire.

art. 44 C.Tr. loi du 23 avril I924.

Cet article dispose que le salaire des ouvriers du commerce et de l'industrie doit être payé au moins deux fois par mois, à I6 jours au plus d'intervalle.

Quant aux salaires des employés ils peuvent n'être payés qu'une fois par mois, les employés , en général sont en effet engagés au mois, et le paiement mensuel est normal pour eux. La loi prévoit aussi, dans des hypothèses moins importantes, que les com-

Source : BIU Cujas

missions dues aux voyageurs et représentants de commerce doivent leur être réglées au moins tous les trois mois. Ces voyageurs peuvent aller au loin, ne pas revenir fréquemment au lieu où réside le patron. On devra donner pour ce motif des délais plus longs.

L'art. 44 décide enfin que quand il s'agit d'un travail aux pièces qui doit durer plus d'une quinzaine on peut fixer les dates de paiement définitif de gré à gré, mais l'ouvrier doit recevoir au moins des acomptes toutes les quinzaines et le salaire définitif doit être payé au plus tard dans la quinzaine qui suit l'achèvement du travail.

Raisons des dispositions législatives.

Toutes ces dispositions se comprennent facilement, elles résultent du caractère alimentaire que l'on reconnaît au salaire : Puisque le salaire à un caractère alimentaire, puisqu'il doit permettre à l'ouvrier de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, il faut obliger le patron à le lui payer à des époques pas trop éloignées, sans cela en obligerait l'ouvrier à vivre à crédit avec tous les inconvénients du crédit aussi bien pour l'indépendance de l'ouvrier que pour les habitudes d'imprévoyance que donne la vie à crédit.

Le paiement des salaires ne doit pas être effectué un jour de repos.

La loi prévoit, d'autre part, que le paiement des salaires ne doit pas être effectué un jour où l'ouvrier a droit au repos, soit qu'il s'agisse du repos donné en vertu des dispositions légales, soit qu'il s'agisse d'un repos donné en vertu d'une disposition spéciale du contrat de travail.

Si l'ouvrier a droit à la semaine anglaise, on ne peut pas de la sorte lui payer son salaire le samedi après-midi.

Il aurait même fallu interdire le paiement la veille d'un jour de repos.

Ces nouvelles dispositions se comprennent aussi facilement que les précédentes : on ne veut pas obliger l'ouvrier à se déranger spécialement pour aller toucher son salaire. A cet égard, il aurait fallu aller plus loin et il aurait été bon d'interdire le paiement du salaire même la veille d'un jour de repos : l'ouvrier est trop souvent faible c'est le protéger contre lui-même que de ne pas lui payer son salaire la veille d'un jour de repos en raison des tentations qu'il aura peut-être de le dépenser tout entier ce jour là.

Les dispositions du code de travail maritime.

Si le code de travail terrestre ne contient aucune disposition en ce sens, le code de travail maritime contient une disposition spéciale sur ce point de façon à protéger les gens de mer contre eux-mêmes, le code de travail maritime prévoit que le salaire des gens de mer ne doit leur être payé normalement qu'à leur débarquement et lors de leur retour dans

Source : BIU Cujas

leurs foyers, de façon à éviter que le marin ne soit tenté de dépenser son salaire dans les ports d'escale, ou d'arrivée avant d'être retourné dans son quartier maritime.

Le lieu du paiement.

Le lieu du paiement.-

L'art. 45 interdit de payer le salaire dans les débits de boissons et les magasins de vente, ici encore l'on craint que si on payait le salaire à l'ouvrier dans ces lieux là, il soit incité à le dépenser tout entier au moment où il le reçoit.

Interdiction de payer le salaire dans les débits de boisson et les magasins de vente.

Il y a évidemment exception pour les ouvriers et employés des débits de boissons et des magasins de vente qui peuvent évidemment être payés dans le lieu où ils sont employés.

Comment doit se payer le salaire ?

Mode du paiement du salaire.

L'article 43 nous dit de façon formelle que le salaire des ouvriers, employés doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

Le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire.

Ceci ne vise que le cas général où le salaire est stipulé en argent; on n'interdit pas par cette disposition de donner à un ouvrier ou à un employé un salaire en nature si dans le contrat il est convenu que le salaire sera payé, soit en partie en nature, soit en totalité en nature.

Ce que la loi interdit c'est quand le contrat de travail prévoit le paiement du salaire en argent, le paiement de celui-ci autrement qu'en espèces ayant cours, monnaie métallique, ou monnaie fiduciaire ayant cours légal, il est interdit en d'autres termes au patron d'attribuer à son ouvrier en lieu et place du salaire stipulé en argent, des denrées et des marchandises, il y aurait là une dation en paiement qui est absolument interdite par l'article 43 ; le motif en est aisé à comprendre : l'ouvrier ne se rend pas compte facilement de la valeur exacte des marchandises et des denrées qu'on lui donne, il serait à la merci du patron peu scrupuleux qui par ce moyen pourrait diminuer indirectement son salaire en lui livrant des marchandises de moindre valeur.

Interdiction de payer le salaire en jetons métalliques acceptés dans des magasins.

Il est interdit également au patron de payer ses ouvriers en jetons métalliques acceptés en paiement dans les magasins situés dans le village ou dans la région. Toujours pour les mêmes raisons; on ne veut pas qu'en payant ses ouvriers en jetons métalliques acceptés dans un magasin le patron incite son ouvrier à aller faire ses achats dans ce magasin où on pourra

Source : BIU Cujas

lui livrer des marchandises n'ayant pas une valeur correspondante à celle pour laquelle les jetons lui ont été attribués.

Ces dispositions ont été édictées par la loi parce que des abus considérables ont eu lieu autrefois en cette matière. Un très grand nombre de patrons payaient leurs ouvriers soit en denrées, soit en jetons, les obligeant à se fournir dans des magasins ou même dans un économat patronal où le patron reprenait à ses ouvriers sous une forme indirecte une partie de leur salaire en leur livrant des marchandises de qualité ou de quantité inférieures.

Loi du 25 Mars 1910.

La loi ne s'est pas arrêtée là, elle a craint de voir renaître sous une autre forme les abus qu'elle prétendait interdire, et pour les empêcher elle à décidé la suppression de tous les économats patronaux, c'est-à-dire des magasins de vente ouverts par le patron à côté ou en annexe aux usines pour procurer aux ouvriers les marchandises et les denrées dont ceux-ci peuvent avoir besoin ; une loi du 25 mars 1910 est venue à cet effet interdire à tout employeur : 1° d'annexer à son établissement un économat vendant directement ou indirectement aux ouvriers, employés et à leurs familles les denrées et marchandises de quelque nature qu'elles soient ; 2°, d'imposer à ses ouvriers et à ses employés l'obligation de dépenser leurs salaires en totalité ou en partie, non seulement dans ces économats patronaux mais même dans des magasins indiqués par lui, même s'ils sont indépendants de sa maison.

Suppression des économats patronaux.

Exception pour les économats des compagnies de chemins de fer et des associations ouvrières de production.

On a fait cependant exception pour certains économats patronaux, les économats des grandes compagnies de cheminsde fer et les économats de certaines associations ouvrières; pour le double motif suivant : 1°- parce que ces économats étaient des économats très bien organisés et qui rendaient de grands services ; 2°, parce que ces économats étaient ordinairement gérés par les ouvriers et employés de l'entreprise et par là même ne paraissaient pas pouvoir donner lieu aux abus que l'on craignait. Mais ce maintien exceptionnel des économats des compagnies de cheminsde fer et des associations ouvrières de production a été soumis aux conditions suivantes :

Conditions auxquelles sont soumis ces économats.

1°, le personnel ne doit jamais être obligé de se fournur à l'économat. On ne veut pas qu'il y ait une obligation pour le personnel.

2°, la vente des denrées effectuée par l'économat ne doit rapporter aucun bénéfice à l'employeur; les bénéfices doivent, en règle générale, être répartis

Source : BIU Cujas

aux acheteurs à proportion de la vente, être ristournés suivant l'expression technique aux acheteurs, l'économat doit en d'autres termes vivre sous le régime coopératif.

3), l'économat doit être géré par une commission qui doit être composée pour un tiers au moins d'ouvriers et employés élus par leurs camarades.

4°, la loi a même prévu que ce maintien n'était pas définitif et qu'à des périodes prévues les ouvriers des compagnies de chemins de fer et des associations de production devraient être consultés par voie de référendum sur le maintien ou la suppression de ces économats.

La suppression des économats patronaux ordonnés par la loi de 1910 n'a pas d'ailleurs toujours été effective; on a vu souvent les économats patronaux supprimés par la loi renaître sous une forme dissimulée, sous forme d'établissements soi-disant autonomes gérés par une société plus ou moins fictive, ou sous une forme de coopérative plus ou moins réelle.

Il faut d'ailleurs se demander si ces économats camouflés, malgré les abus auxquels ils peuvent donner lieu, ne répondent pas en certain cas à un véritable besoin : il est des entreprises isolées où les ouvriers loins de tout centre ne pourraient pas s'approvisionner s'ils ne trouvaient pas près d'eux une sorte de magasin subventionné par leur patron leur permettant de d'approvisionner.

Retenues que le patron peut effectuer sur le salaire.

Le patron peut être créancier de son employé.

Le patron peut être créancier de son employé pour divers motifs. Le patron peut-il quand il est créancier de son employé retenir le montant de ce qui lui est dû sur le salaire qu'il doit à son ouvrier ?

Peut-on appliquer les règles sur la compensation légale.

Si l'on appliquait les règles de droit commun, il faudrait dire : le patron a le droit, dans la mesure où ses créances sont liquides, exigibles, d'en retenir le montant sur le salaire dû à son ouvrier ; il n'y aurait là en effet que l'application pure et simple des règles sur la compensation légale : dès qu'il y a des créances réciproques liquides et exigibles, la compensation légale se produit de plein droit.

Le code de travail n'a pas cru devoir permettre sur ce point l'application des règles du droit commun le salaire, à un caractère alimentaire, il n'est pas possible d'admettre que si il est dû des sommes importantes au patron, le patron pourra retenir par

Source : BIU Cujas

voie de compensation légale toute la paye et même dans certains cas toutes les payes pendant un certain temps de son ouvrier, laissant celui-ci sans aucune ressource pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Le législateur à limité la possibilité pour le patron d'effectuer des retenues.

De la une série de dispositions légales qui ont pour but, non pas d'interdir complètement les retenues du patron pour le paiement de ce qui lui est dû, mais de limiter la possibilité de pareilles retenues.

La loi sur ce point distingue les créances suivant leur origine, pour les soumettre à des régimes différents, suivant que leur origine est apparue au législateur pouvoir justifier un traitement plus ou moins favorable; donc pas de règle uniforme mais des dispositions spéciales distinguant suivant la nature de la créance.

Distinction suivant la nature des créances.

On doit distinguer à ce point de vue trois catégories de créances pouvant appartenir au patron .

I°, le patron peut être créancier en vertu de fourniture à son ouvrier d'instruments de travail ou en vertu de sommes prêtées à l'ouvrier pour lui permettre d'acheter des instruments de travail ;

2°, la patron peut être créancier de son ouvrier parce qu'il lui a fait des avances en argent.

3°, le patron peut être créancier de son ouvrier à un titre autre que les deux précédents.

Nous allons voir successivement les solutions qui sont données dans ces différents cas :

A. - Le patron est créancier du fait de fourniture d'instruments de travail ou d'avances faites pour l'achat d'instruments de travail. -

Compensation légale pour la totalité des sommes dûes

La loi admet dans ce cas que le patron à le droit de compenser ce qui lui est dû à ce titre avec le salaire pour la totalité des sommes qui lui sont dûes. L'art. 50 c. trav. pose d'abord le principe que la compensation ne s'opère pas dans tous les cas, mais il apporte tout de suite une exception en déclarant que cette compensation se produit pour les fournitures d'outils et d'instruments nécessaires au travail, de matières ou matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage, et pour les sommes avancées pour l'acquisition des mêmes objets.

Justification de cette disposition.

Cette solution permettant la compensation légale avec le salaire pour la totalité des sommes dûes à ce titre se justifie aisément : le patron a fait des avances à son ouvrier qui lui étaient nécessaires pour son travail ; si on ne permettait pas au patron de se payer par compensation sur le salaire, celui-ci ne fournirait pas d'instruments de travail à son

Source : BIU Cujas

ouvrier, ou ne lui ferait pas d'avance pour en acheter, l'ouvrier ne pourrait pas travailler et c'est lui qui finalement subirait les conséquences de la disposition légale.

Jurisprudence

Notre jurisprudence interprête très largement ce texte, elle admet très facilement que l'on se trouve en présence d'instruments de travail ou d'avances faites pour acheter les instruments de travail; un arrêt de la cour de cassation du 7 avril 1930 a décidé par exemple que les tickets que les receveurs d'autobus et de tramways achètent à leur compagnie pour les revendre aux voyageurs constituaient un instrument de travail ; dans l'hypothèse particulière, le receveur avait perdu les tickets que la compagnie lui avait fournis ; la cour de cassation a admis que le patron pouvait faire compensation entre la valeur de ces tickets que ne pouvait pas rapporter le receveur et le salaire .

On admet de plus que les employés de restaurant et d'hôtels peuvent, s'ils ne représentent pas les fournitures qui leur ont été données, se voir retenir le montant de ces fournitures par le patron par voie de compensation.

B. - Le patron est créancier de son ouvrier parce qu'il lui a fait des avances en argent.

Compensation légale pour les sommes dûes à concurrence de 1/10 du salaire.

Le patron peut-il faire compensation ? Ici la loi n' interdit pas toute compensation, mais n'admet qu'une compensation partielle, c'est la règle de l'art. 51 du code de travail : tout patron qui a fait une avance en espèce en dehors du cas prévu par l'art. précédent ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le 1/10 du montant des salaires exigibles. Cette disposition résulte encore du caractère alimentaire du salaire, il n'y a pas là des avances faites par le patron qui étaient nécessaires pour le travail, par là même il n'y a pas lieu de donner un traitemant favorable à ces avances, on ne permet au patron de compenser que dans la mesure du 1/10 du salaire, les 9/10 devant être payés à l'ouvrier pour lui permettre de subvenir à ses besoins. L'on verra dans un instant que les créanciers de l'ouvrier exclusivement le droit en ce qui les concerne de saisir une certaine fraction de ses salaires, ce 1/10 se confond-il avec la fraction saisissable: il faut décider que ce 1/10 pour lequel le patron est autorisé à faire compensation ne se confond pas avec la fraction sai-

mais ce 1/10 ne se confond pas avec la fraction saisisable.

Source : BIU Cujas

sissable, ce I/IO s'ajoute à la fraction saisissable, fraction saisissable qui depuis la loi récente de I930 est variable, est de I/IO jusqu'à I5.000 frs. , I/5 pour la fraction du salaire de I5.000 jusqu'à 25.000 frs., I/4 pour la fraction du salaire de 25.000 à 40.000 frs. etc.

as ou le pa-
ron est créan-
cier pour four-
nitures d'ins-
ruments de
travail, et
pour avance
en argent.

Il peut arriver que le patron soit à la fois créancier pour avances ayant permis d'acheter des instruments de travail et pour avances en argent et que ces avances absorvent plus que l'intégralité du salaire, que faut-il décider ? a qui faut-il donner la préférence ? Il faut dire que le patron doit l'emporter en ce qui concerne le remboursement des avances faites pour l'acquisition d'instruments de travail et il peut même à ce titre absorber le salaire en entier; ce sont des avances qui étaient nécessaires à l'ouvrier pour lui permettre de travailler.

Cas ou le pa-
tron est seul
créancier pour
avance d'ar-
gent.

Si dans une hypothèse inverse nous supposons que le patron est créancier simplement pour avances d'argent et que l'ouvrier n'a pas de créanciers qui prétendront saisir la portion saisissable, faut-il dire dans ce cas que le patron va pouvoir faire compensation pour le I/IO qui lui est accordé plus la fraction saisissable ? Il faut répondre négativement, l' article 5I limite la compensation légale premise au patron au I/IO du salaire . Même s'il n'y a pas d'autres créanciers, même si la partie saisissable n'est pas saisie le patron ne pourra jamais dépasser le I/IO du salaire au lieu de la retenu de l'art. 5I.

Peut-il y a-
voir accord
entre le pa-
tron et l'ou-
vrier pour une
compensation
conventionnel-
le.

Ces explications données, il reste une question importante à examiner : les règles que nous venons de voir concernant la compensation légale, l'ouvrier par un accord avec son patron peut-il l'autoriser à compenser plus que ne permet la loi ? peut-il ajouter à la compensation légale fixée uniquement au I/IO du salaire, une compensation conventionnelle en suite d' un accord commun entre lui et son patron ? Nous dirions oui si nous appliquions les règles du droit commun : rien n'interdit aux parties de droit commun d' autoriser une compensation conventionnelle dans des cas où la compensation légale n'est pas permise.

Le Code du travail ici encore n'a pas cru devoir consacrer l'application pure et simple des règles du droit commun, à raison toujours de la nécessité de protéger le salaire de l'ouvrier. Il faut distinguer pour préciser les solutions actuellement données les deux hypothèses suivantes :

I°, Si l'on se trouve en présence d'une convention de compensation conventionnelle qui est antérieu-

Source : BIU Cujas

1°- Convention antérieure au paiement.

re au paiement; qui a été stipulée par exemple au moment de l'embauchage, ou au moment de l'avance qui a été faite à l'ouvrier.

Une pareille convention antérieure au paiement est certainement nulle et la Cour de Cassation en a reconnu la nullité. Il faut craindre que l'ouvrier ayant besoin d'argent ait accepté toutes les clauses de la compensation conventionnelle que lui demandait son patron pour obtenir l'argent dont il avait besoin ; celui qui emprunte de l'argent n'est jamais absolument libre, il est sous le coup d'une sorte de contrainte morale du seul fait qu'il a besoin d'argent. Il peut être amené à accepter tout ce qu'on lui demande pour obtenir ce dont il a besoin, la Cour de Cassation dans un arrêt du 2I juillet I909 (S. I9I0.I.- II3) a déclaré pour ces motifs absolument nulles les stipulations de compensation conventionnelle antérieure au paiement.

2°- Convention concomitente au paiement.

2°, Mais que faut-il décider si l'on se trouve en présence d'une clause de compensation conventionnelle non plus antérieure au paiement mais concomitente au paiement ? C'est au moment du paiement que l'ouvrier accepte en plus de la compensation légale pour les I/I0 que le patron retienne le surplus des sommes qui lui sont dûes. L'arrêt du 2I juillet I909 dont nous venons de parler semblait prononcer la nullité de toute convention concomitante comme de toute convention antérieure au paiement, mais un second arrêt de la Cour de Cassation rendu l'année suivante, arrêt du Ier juin I9I0 (S. I9I0, I. - II7) semble faire une distinction et tout en maintenant la nullité des conventions antérieures au paiement, semble admettre la validité des conventions concomitantes au paiement. C'est cette solution qui me parait exacte, la situation se présente comme tout à fait différente suivant que l'on se trouve en présence d'une convention concomitante au paiement ou antérieure : au moment du paiement l'ouvrier peut refuser la compensation conventionnelle que lui demande son patron, il a repris une certaine liberté puisqu'il n'a plus besoin d'argent et que la loi ne l'oblige pas à rembourser immédiatement, puisque la compensation légale ne peut dépasser les I/I0 et on ne voit pas le motif pour lequel on lui refuserait la possibilité à ce moment là de payer immédiatement ce qu'il doit par voie de compensation conventionnelle, rien n'interdit à l'ouvrier de toucher son argent, de sortir de la pièce et de rentrer immédiatement pour payer son patron ; pourquoi ne pas lui permettre dans les mêmes condi-

Validité de pareille convention.

Source : BIU Cujas

tions de dire à son patron : j'accepte que vous reteniez ce que je vous dois, quand cette convention n'est pas antérieure mais concomitante au paiement ? C'est la solution qu'il faut à mon sens admettre et l'arrêt du Ier juin I9I0 semble l'admettre, tout au moins l'avocat général l'avait admise de façon formelle dans ses conclusions.

écessité d'un accord véritable.

Seulement, il faut évidemment que la somme soit mise effectivement à la disposition de l'ouvrier et qu'il y ait accord véritable, que l'ouvrier ait véritablement donné s'on accord à la compensation conventionnelle intervenant par convention au moment du paiement.

C. - Le patron est créancier de l'ouvrier en vertu de créances qui ne rentrent dans aucune des deux premières catégories.

Ici nous n'avons pas de texte précis et la Cour de Cassation avait commencé par décider qu'aucun texte n'existant sur ce point, il y avait lieu d'appliquer purement et simplement les règles du droit commun, qui admettent la compensation légale dès qu'il y a créances réciproques liquides et exigibles.

Primitivement a Cour de Cassation admettait la compensation légale.

La Cour de Cassation avait commencé en conséquence par admettre que pour les créances visées ni par l'art 50 ni par l'art. 5I il y avait possibilité de compensation légale pour la totalité dans les conditions du droit commun. Voyez l'arrêt du 3 Mai I907 (S. I909, I. - 537). Cette solution était pourtant impossible à justifier, d'abord du fait même des textes du code du travail; l'art. 50 commence par interdire toute compensation et ne fait exception que pour l'hypothèse de fourniture d'instruments de travail ou d'avance à cet effet, et l'art. 5I ne prévoit lui aussi qu'une disposition exceptionnelle ; par là même c'est à tort que la Cour de Cassation prétendait qu'il n'y avait pas de texte; il y a interdiction de toute compensation dans les art. 50 et 5I sauf les cas prévus et autorisés par la loi.

Critique de cette solution.

D'autre part, il est un principe de droit commun dont la Cour de Cassation ne faisait pas etat, c'est ma règle de l'art. I293 du code civil qui décide que la compensation ne peut avoir lieu à l'égard d'une dette qui a le caractère alimentaire : le salaire a, un caractère essentiellement alimentaire, l'art. I293 suffisait pour interdire la compensation légale.

evirement de la jurisprudence.

Aussi la jurisprudence s'est-elle modifiée et la Cour de Cassation décide maintenant depuis un arrêt du IO Juin I9IO qu'aucune compensation n'est permise dans

Source : BIU Cujas

cette troisième hypothèse, la loi ne permettant la compensation avec le salaire que tout à fait exceptionnellement, dans les hypothèses visées par l'art. 50 et l'art. 51 . La Cour de Cassation argumente aussi de l'art. 1293 du c. civ. pour déclarer qu'il suffit que le salaire ait le caractère alimentaire pour interdire toute compensation en dehors des cas prévus par la loi. Tout ce que peut faire le patron pour les créances rentrant dans ce troisième groupe, c'est de faire saisie-arrêt sur lui-même et venir en concours avec les autres créanciers sur la portion saisissable des salaires, le patron étant créancier peut en effet concourir avec les autres créanciers sur la portion saisissable du salaire.

Il faut ajouter en terminant, que le patron ne peut exercer de compensation pour les amendes; les amendes, depuis la récente loi sur le règlement d'atelier ne vont plus au patron, elles sont versées quand elles sont maintenues à une caisse spéciale de secours pour les ouvriers. Ceci interdit toute compensation , les amendes peuvent seulement être retenues sur la portion saisissable du salaire. Cette solution n'est ordonnée par aucun texte, mais elle résulte de l'application des principes du droit commun.

Les amendes.

Les règles que nous venons de voir n'empêcheront par contre aucunument les retenues que le patron est obligé de faire en vertu de textes légaux pour la cotisation dûes par ces ouvriers, à des institutions de prévoyance, par exemple pour la cotisation que les ouvriers doivent payer aux caisses d'assurances sociales ; ces retenues ne concernent ni la partie compensable ni la partie saisissable du salaire, et les laisseront intactes.

2° - La protection du salaire contre les créanciers du patron.

Le patron peut devenir insolvable avant le paiement du salaire, l'ouvrier va-t-il dans ce cas subir le concours des autres créanciers du patron et n'être payé qu'au marc le franc suivant la loi de la faillite ? S'il n'y avait pas de texte, nous serions obligés de donner cette solution, l'ouvrier étant un créancier, devrait subir la loi de la faillite et être payé au marc le franc comme les autres créanciers. Cette solution n'a pu évidemment être retenue ; il n'est pas possible, étant donné le caractère alimentaire du salaire, de ne pas donner une protection à l'ouvrier, de ne pas lui accorder un droit de préférence

Nécessité de protéger l'ouvrier en cas d'insolvabilité du patron.

Source : BIU Cujas

par rapport aux autres créanciers de son patron; Ce droit de préférence lui est accordé actuellement de façon absolument complète, mais il a fallu attendre pour ceci jusqu'a une loi de I9I9. Avant la loi de I9I9 la protection de l'ouvrier contre les créanciers du patron n'était pas complète; mais la loi du I7 juin I9I9 modifiant l'art. 2.I0I du code civil et complétant l'art. 549 du code de commerce nous présente actuellement une disposition absolument générale accordant un privilège général aux ouvriers pour le paiement de leur salaire, l'art.47 du c. trav. nous renvoie sur ce point aux dispositions de l'art. 2.I0I (4°) et aux dispositions de l'art. 549, dans une formule qui n'est plus d'ailleurs en accord avec les dispositions récentes.

La loi du I7 Juin I9I9.

C'est donc par voie de privilège général que l'ouvrier est protégé contre les créanciers de son patron; aux termes de la loi de I9I9 l'ouvrier a un privilège général, c'est-à-dire un privilège sur tous les biens meubles et immeubles de son patron pour le paiement de son salaire et de toutes les indemnités accessoires de son salaire

Le privilège général de l'ouvrier.

Tous les ouvriers ne sont pas d'ailleurs à l'heure actuelle soumis exactement au même régime : les salaires des gens de service sont priviligiés pour les deux dernières années ceux des autres salariés pour les 6 derniers mois, cette différence n'est d'ailleurs pas très importante car le salaire des gens de service se prescrivent six mois ce qui empêche généralement leur privilège de s'exercer pour une plus longue durée.

Ce privilège général est placé par le code au 4ème rang après les frais de justice, les frais funéfaires et les frais de dernière maladie; mais vous savez que les privilèges généraux passent sur les meubles, après les privilèges spéciaux sur les meubles et par là même le privilège général des gens de service est primé sur les meubles, marchandises, ou patériel qui se trouvent dans des locaux loués par le patron par le privilège du bailleur d'immeubles. C'est un point qu'il faut indiquer, ceci montre que le privilège accordé aux ouvriers n'est pas aussi favorable qu'on pourrait le croire le bailleur d'immeubles passe avant eux et souvent pour des sommes considérables sur toutes les marchandises, et sur tout le matériel qui se trouvent dans les lieux loués par le patron.

Ce privilège est placé au 4ème rang.

Il serait équitable d'assurer un privilège de meilleur rang aux ouvriers; il est évident qu'il

Source : BIU Cujas

Nécessité d'accorder aux gens de service un privilège de meilleur rang.

n'est pas possible de faire passer leur privilège avant celui des frais de justice puisque les frais de justice sont fait dans l'intérêt de tous; mais il serait normal de faire passer leur privilège immédiatement après celui des frais de justice et le conseil du travail a depuis longtemps voté un voeu en ce sens.

Diverses mesures de protection spéciales

L'art. 47 prévoit en dehors de ce privilège général un certain nombre de mesures de protection spéciales tendant à garantir le paiement de leur salaire à certains ouvriers ou employés soit par privilège spécial soit par action directe, je ne fais que vous indiquer, et vous renvoyer au texte , par exemple les maçons, charpentiers, ouvriers employés pour édifier, reconstruire des bâtiments, sont priviligiés dans les conditions prévues par l'art. 1998 c. civ., etc...

3° - Protection légale du salaire contre les créanciers de l'ouvrier

Il ne faut pas seulement protéger le salaire des ouvriers contre le patron et ses créanciers, il faut aussi protéger le salaire contre le créancier de l'ouvrier. L'ouvrier a pu, dans les périodes de gêne ou de chômage, faire de nombreuses dettes: puisque l'ouvrier a besoin de son salaire pour vivre, il faut empêcher les créanciers de l'ouvrier en faisant saisie-arrêt chez le patron d'empêcher l'ouvrier de toucher le salaire dont il a besoin ; mais il est bien évident qu'il faut en même temps maintenir certains moyens de paiement aux créanciers de l'ouvrier; si l'on ne veut pas lui fermer tout crédit. Aussi la loi a-t-elle ici comme dans beaucoup de cas abouti à une transaction, elle a prévu la possibilité pour les créanciers de l'ouvrier de faire saisie-arrêt chez le patron, mais seulement pour une fraction du salaire. Le régime sur ce point a été plusieurs fois modifié.

Nécessité de protéger l'ouvrier contre ses créanciers

Solution de la jurisprudence.

Avant la loi de 1895 la jurisprudence en l'absence de toute disposition légale protégeait le salaire de l'ouvrier en lui reconnaissant le caractère alimentaire que nous avons vu être le sien; sous ce régime la jurisprudence se reconnaissait le droit d'autoriser saisie-arrêt pour la fraction du salaire qu'elle déterminait, la fraction qu'elle considérait n'avoir pas le caractère alimentaire. Ce régime était peu satisfaisant car il soumettait l'ouvrier à l'arbitraire du juge, dans chaque cas particulier le juge pouvait décider la saisie-arrêt pour 1/10; 1/3,

Source : BIU Cujas

e caractère alimentaire du salaire.

I/5 suivant la quotité complémentaire à laquelle il reconnaissait le caractère alimentaire. D'autre part ce régime donnait chaque fois lieu à un procès, chaque fois il fallait s'adresser aux juges pour savoir quelle quotité pouvait être saisie par les créanciers de l'ouvrier; aussi a-t-on demandé au législateur d'intervenir.

Nécessité d'une intervention législative.

Celui-ci est intervenue une première fois par la loi du I2 janvier I895 qui a prévu un double principe, cette loi a tout d'abord fixé une quotité saisissable du salaire et a limité la saisie à cette quotité fixée à I/IO du salaire, mais la loi de I895 permettait à l'ouvrier de céder en plus I/IO supplémentaire.

D'autre part cette loi a instituée une procédure spéciale de saisie-arrêt pour les petits traitements et salaires, moins compliquée que la procédure normale de saisie-arrêt et beaucoup moins coûteuse.

Loi de I895

Cette loi a donné des résultats dans certains cas satisfaisants, mais pas aussi satisfaisants qu'on l'espérait. Du fait qu'elle avait prévu une procédure simple, peu coûteuse, elle a augmenté de façon considérable le nombre des saisie-arrêts, beaucoup de gens qui n'auraient pas fait de saisie-arrêt à cause des frais de la procédure normale, ont été amenés à faire des saisies-arrêts une fois que cette procédure s'est présentée à eux simple et peu coûteuse.

Cette loi de I895 a été remplacée et modifiée d'abord par une loi du 27 juillet I92I puis par une loi du 4 août I930 qui est la loi actuellement en vigueur.

Principe de la loi du 24 Aout I930

La loi du 4 Août I930 à été incorporée dans le code du travail dans les articles 6I et suivants. Nous ne verrons que les principes essentiels de cette loi qui est plutôt du domaine de la procédure civile que du domaine de la législation industrielle.

I° - Les créanciers de l'ouvrier ne peuvent toujours saisir qu'une fraction de son salaire. Cette fraction avant la loi du 4 Aout I930 était toujours la même. On ne pouvait saisir plus du I/IO du salaire de l'ouvrier. C'était le dixième saisissable. La loi de I930 n'a pas maintenu dans tous les cas cette quotité. Elle prévoit un taux variable suivant l'importance du salaire. La fraction saisissable du salaire

Source : BIU Cujas

La fraction saisissable est variable avec le montant du salaire

de l'ouvrier est plus ou moins importante suivant le montant du salaire. Il y a une graduation par tranches. Aux termes des dispositions actuelles le salaire est saisissable à concurrence du I/IO quand le salaire ne dépasse pas I5.000 francs ou sur sa portion jusqu'à I5.000 francs quand il dépasse ce chiffre.

Sur la portion du salaire qui va de
I5.000 à 25.000 francs, I/5 est saisissable
25.000 " 40.000 " I/4 " "
40.000 " 60.000 " I/3 " "

Au delà de 60.000 francs, est saisissable toute la partie dépassant 60.000 francs.

Il y a deux remarques à faire :

Remarques

I° - Il ne s'agit plus d'une loi qui s'applique uniquement aux petits salaires. La loi a une portée d'application générale. Elle s'applique à tous les salaires.

2° - La quotité de salaire saisissable se calcule par tranches : Salaire

jusqu'à	I5.000 frs	I/IO	saisissable	soit	I.500 frs
de I5.000 à	25.000 "	I/5	"	"	2.000 "
" 25.000 "	40.000 "	I/4	"	"	3.500 "
" 40.000 "	60.000 "	I/3	"	"	6.666 "

Au delà de 60.000 francs tout est saisissable.

3° - Sous le régime antérieur il y avait à côté de la fraction saisissable une fraction cessible qui était également du I/IO du salaire. L'ouvrier pouvait céder librement un autre I.IO de son salaire à ses créanciers par une convention valable. Il n'avait pas le droit de faire une convention au delà du I/IO cessible. La loi de I930 a supprimé cette fraction cessible s'ajoutant à la fraction saisissable. Il en résulte si l'ouvrier a cédé une partie de son salaire à ses créanciers que les créanciers auxquels a été fait cette cession concourent avec les créanciers saisissables sur la fraction saisissable. Ceci est une réforme qui peut être critiquée. On aboutit en effet à laisser les créanciers de l'ouvrier sans protection contre des manoeuvres dolosives de leur débiteur. L'ouvrier peut s'entendre avec certaines personnes pour faire des cessions frauduleuses de ses salaires de façon à diminuer d'autant la fraction saisissable par les créanciers. Cette disposition ne profite pas finalement à l'ouvrier. Il est évident que si les créanciers ne sont pas protégés et ne peuvent espérer être payés,

La fraction cessible

Source : BIU Cujas

ils ne feront pas crédit à l'ouvrier et la mesure se retournera finalement contre lui.

Quand il s'agit de calculer le montant des salaires sur lequel doit être calculée la portion saisissable on doit faire état du salaire et de tous ses accessoires, et même de ceux qui sont payés en nature.

Inopposabilité de l'insaisissabilité aux créanciers alimentaires

L'insaisissabilité des salaires n'est pas opposable aux créanciers d'aliments. Si l'ouvrier doit des aliments à certaines personnes, ces créanciers d'aliments peuvent saisir le salaire de l'ouvrier même au-delà de la partie saisissable. Leur créance d'aliments a le même caractère que le salaire, elle mérite protection au même titre, mais ils ne peuvent saisir la portion insaisissable que pour le terme mensuel courant. Ils ne peuvent la saisir pour les termes antérieurs échus qu'ils n'ont pas réclamés en temps voulu.

La loi a prévu enfin certaines dispositions pour les cessions, de salaires mais ces dispositions ne s'appliquent pas à toutes les cessions. Elles ne concernent que les cessions concernant les salaires qui ne dépassent pas I5.000 francs. Pour que ces cessions soient valables, il faut qu'elles soient consenties par une déclaration souscrite par le cédant en personne devant le greffier de la justice de paix. C'est une mesure qui a pour but d'empêcher autant que possible les collusions entre les ouvriers et certains de leurs créanciers.

Procédure de saisie-arrêt

Le principe d'une procédure spéciale pour la saisie arrêt de salaire a été maintenu par la loi de I530 mais cette procédure ne va pas s'appliquer à toutes les saisies arrêt de salaires. On a maintenu les principes des lois antérieures n'admettant cette procédure spéciale que pour la saisie-arrêt des petits salaires.

Il faut ainsi distinguer deux sortes de procédure.

La procédure de droit commun

La procédure de droit commun de la saisie-arrêt s'applique quand il s'agit de salaires dépassant I5.000 francs. La procédure spéciale et simplifiée de la loi de I930 s'applique seulement quand il s'agit de saisie arrêt sur les salaires ne dépassant pas I5.000 francs

La procédure de la loi de I930

Cette procédure simplifiée ne sera pas examinée

Source : BIU Cujas

en détail ici. Nous indiquerons simplement ses principales particularités. Cette procédure attribue compétence exclusive au juge de paix. Elle ne peut par ailleurs poursuivre même si le créancier est muni d'un titre, qu'après un essai de conciliation devant le juge de paix. Pour diminuer les frais, elle remplace toutes les notifications extra-judiciaires par des envois de lettres recommandées, elle décide pour le même motif que les répartitions des sommes saisies arrêtées ne peuvent avoir lieu que quand on a recueilli 35 % des sommes dues. Elle prévoit enfin la possibilité quand il y a eu deux répartitions de 35 % de réunir les créanciers auxquels il est encore dû 30 % pour leur demander de lever la saisie contre engagements qui seraient pris à leur égard par l'ouvrier saisi. C'est une sorte de petit concordat que l'on demande aux créanciers de consentir. Ils statueront à la majorité.

Mode de Libération du patron

Pour diminuer la gêne que la saisie arrêt peut causer au patron et éviter que les patrons renvoient les ouvriers contre lesquels sont faites les saisies arrêt elle dispose en dernier lieu que le patron n'a pour se libérer, qu'à envoyer les fonds saisis au greffier de la justice de paix par un mandat carte, le simple envoi de ce mandat carte le libère vis-à-vis des créanciers saisissants.

La loi du I3 Juillet I907 sur la protection du salaire de la femme mariée

La femme mariée bénéficie en outre d'une protection spéciale de son salaire vis-à-vis de son mari. Cette protection résulte de la loi du I3 Juillet I907 sur le libre salaire de la femme mariée, à laquelle je ne puis que renvoyer . La femme, d'après cette loi, touche librement le salaire qu'elle gagne par son travail séparé de celui de son mari. en a l'administration, la jouissance et la libre disposition. Elle a seulement l'obligation de contribuer aux frais du ménage sur ses salaires.

Chapitre II

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Obligation du patron de garantir ses ouvriers contre les accidents du travail

Obligation du patron d'indemniser ses

Le patron doit indemniser les ouvriers qu'il emploie contre les conséquences des accidents du travail, qu'ils subissent dans son entreprise. Cette obligation est une obligation légale, régie par des dispositions qui sont d'ordre public et qui ne sont pas

Source : BIU Cujas

ouvriers des conséquences des accidents du travail

l'application des principes du droit commun. Elle résulte d'une législation spéciale sur, les accidents du travail entrainant par les patrons des obligations exorbitantes du droit commun.

de prévenir dans la mesure du possible les accidents

Avant de parler de cette obligation du patron d'indemniser les ouvriers contre les conséquences des accidents du travail, il convient de parler rapidement d'une autre obligation du patron qui lui est antérieure, celle de prévenir dans la mesure du possible les accidents. Le patron doit prendre toutes les précautions possibles pour empêcher les accidents de se produire dans ses entreprises. C'est la question de la prévention des accidents du travail. L'ouvrier doit en principe être prémuni contre les dangers auxquels il est nécessairement soumis dans une entreprise, du seul fait de l'accoutumance qui résulte pour lui d'un travail accompli chaque jour à l'usine. On s'habitue

La prévention des accidents du travail

à frôler le danger et au bout de quelque temps on ne prend plus toutes les précautions que l'on devrait prendre. Les dangers sont heureusement sans cesse diminués par la découverte de mécanismes ou d'appareils ingénieux permettant d'obvier à beaucoup de dangers résultant du travail en usine et principalement du voisinage des machines. Ces découvertes ne peuvent être négligées par les patrons, leur utilisation peut leur être imposée. C'est là l'objet des dispositions légales concernant la sécurité des travailleurs, dispositions dont certaines ont été insérées dans le code du travail. Il existe même à Paris au Conservatoire des Arts et métiers un musée spécial qu'on appelle le Musée de préservation des accidents du travail et d'hygiène industrielle où l'on expose tous les systèmes plus ou moins ingénieux qui ont été inventés pour essayer de prévenir les accidents.

Certaines dispositions légales concernant la sécurité des travailleurs

Les règlements d'atelier doivent de leur côté, prévoir le cas échéant les mesures imposées aux ouvriers pour leur sécurité et les amendes pouvant leur être infligées pour contravention aux règles concernant leur sécurité. C'est une des hypothèses ou des amendes peuvent être exceptionnellement infligées depuis la réforme de la loi de 1932. Des groupements se sont même crées pour aider les patrons dans leur tâche de prévention des accidents du travail. Ces associations ont un personnel spécial qui s'occupe non seulement de rechercher les meilleures dispositions pour assurer la sécurité, mais qui vient également inspecter les usines de leurs adhérents, leur donner des conseils et même leur imposer des prescriptions. Nous citerons en particulier les importantes associations de propriétaires de machines à vapeur qui existent à Paris, à

Les réglements d'atelier prévoient également des prescriptions.

Divers groupements industriels ont pour but la prévention des accidents du travail

Source : BIU Cujas

Lille et à Lyon. Ces associations ont essentiellement pour but de surveiller, grâce à un personnel compétent les machines à vapeur de leurs adhérents de façon à éviter les accidents fréquemment causés par ces machines. Elle délivrent des certificats de visite qui dispensent les propriétaires du renouvellement pour leurs machines des épreuves auxquelles les machines à vapeur sont soumises périodiquement par le service des mines. A raison des résultats indéniables obtenus par ces associations les compagnies d'assurance, qui assurent les patrons contre leur responsabilité pour les accidents du travail, consentent fréquemment des diminutions de primes aux industriels qui en font partie. Il existe d'autres associations de ce genre l'association Rouennaise dont le domaine est spécialement la filature et le tissage l'association des industriels de France contre les accidents du travail. Le rôle de ces associations est toujours le même : étudier les questions de prévention des accidents, envoyer des prospectus et des circulaires aux adhérents pour leur signaler une nouvelle invention, faire des visites dans les usines de leurs adhérents.

Les associations de propriétaires de machines à vapeur

L'association rouennaise

Malgré ces efforts, les accidents restent nombreux et resteront nombreux dans l'industrie. Il faut donc s'occuper de leur réparation. Cette question est régie dans notre droit par la loi du 9 Avril I898 sur les accidents du travail . Cette loi s'applique en principe à tous les accidents qui ont un caractère professionnel quelle qu'en soit la cause qu'ils proviennent d'un cas fortuit, de la faute du patron ou de la faute de l'ouvrier. Elle consacre le principe du risque professionnel.

Réparation des accidents du travail

Loi du 9 Avril I898

Nous étudierons en ce qui le concerne

I° - Historique de la législation sur les accidents du travail.

2° - Conditions d'application de la loi

3° - Modes de fixation des indemnités

4° - Procédure .

I° - Historique de la législation sur les accidents du travail

Les principes directeurs de la loi de I898 sont :

I° - Le patron doit réparer les accidents du travail subis par ses ouvriers dans leur travail ou à l'occasion de leur travail, sans que ceux-ci aient à démontrer une faute de sa part. C'est ce qu'on appelle le principe du risque professionnel.

Principes de la loi de I898

Le risque professionnel

2° - Le patron ne doit qu'une réparation partielle et forfaitaire du préjudice causé. L'ouvrier a

Source : BIU Cujas

La réparation partielle et forfaitaire

droit presque toujours à réparation mais cette réparation ne sera que partielle et forfaitaire.

Ce sont là les deux caractéristiques de notre législation sur les accidents du travail. Il faut voir, tout de suite en quoi les règles qui en découlent différent des règles de droit commun tels qu'elles étaient appliquées auparavant par application des dispositions de l'article I382 C.C.

Avant la loi de I898 l'obligation de la preuve du préjudice causé et de la faute du patron

De droit commun, pour obtenir, de son patron, la réparation des accidents qu'il avait subis dans son travail, l'ouvrier devait avant la loi du 9 Avril I858 en vertu des dispositions de l'article I382 C.C, prouver d'abord le préjudice qui lui était causé, en suite la faute de son patron. Il ne pouvait obtenir réparation de son patron qu'en prouvant sa faute. Cette faute pouvait être soit la faute personnelle du patron, soit la faute de ses préposés; soi même un mauvais état du matériel industriel appartenant au patron. Si l'ouvrier ne pouvait établir aucune de ces fautes, il n'av it droit à aucune réparation. L'ouvrier sous le régime antérieur à la loi de I898 supportait ainsi les risques des accidents dont la cause était inconnue et ne pouvait être établie, les risques des accidents résultant de sa propre faute et en troisième lieu le risque des accidents résultant d'un cas de force majeure ou d'un cas fortuit. S'il établissait la faute de son patron ou de ses préposés, il avait par contre droit par application des principes du droit commun, à la réparation intégrale de tout préjudice qui lui avait été causé.

En cas de faute établie réparation complète du préjudice.

Cette application des principes du droit commun aboutissait à refuser dans la grande majorité des cas, toute indemnité aux ouvriers victimes des accidents du travail.

Le régime était très réservé pour l'ouvrier

Les causes d'accident sont souvent inconnues, il est d'autre part difficile d'établir de façon effective la cause exacte de l'accident, et la personne responsable. On avait calculé au moment du vote de la loi que 68 % des accidents résultaient de cas fortuits ou de force majeure I2 % de la faute du patron, et 20 % de la faute de l'ouvrier. Il résultait de cette statistique que sur I00 accidents du travail, l'ouvrier n'obtenait réparation que pour I2 cas, donc il n'obtenait rien pour 88 cas.

La loi du 9 Av. I898

Ceci montre combien ce régime était dur pour l'ouvrier. La loi du 9 Avril I898 par application des deux principes qui la dominent lui donne l'avantage d'être indemnisé presque dans tous les cas. Cet avantage est considérable et il compense évidemment le désavantage qui résulte par contre de ce que l'ouvrier ne

Source : BIU Cujas

réparation dans presque tous les cas mais partielle et forfaitaire

touchera qu'une réparation partielle et forfaitaire, même dans le cas où il peut prouver la faute du patron. Cette seconde règle de la réparation partielle et forfaitaire est la contrepartie de la première. On a considéré que mettant à la charge de l'industrie une responsabilité aussi lourde que celle prévue par la loi de I898 on ne pouvait lui imposer en même temps une indemnisation totale, et c'est pour diminuer les charges de l'industrie qu'on a décidé que les réparations ne seraient qu'une indemnité partielle et forfaitaire. De cette façon le patron peut savoir à peu près quel sera le montant de ses charges; le prendre en considération dans le calcul de ses frais généraux, il pourra également se faire assurer très facilement contre la responsabilité qui lui incombe.

Ces principes essentiels de la loi étant précisés comment on est arrivé à leur adoption.

Evolution des idées qui ont conduit à la loi de I898

Ceci ne s'est pas réalisé sans de longues controverses et une longue évolution d'idées qui doivent être retracées brièvement.

Pendant longtemps on ne s'est pas préoccupé de la situation des ouvriers victimes des accidents du travail. On trouvait tout naturel que l'ouvrier qui choisissait une profession, assumât les dangers inhérents à l'exercice de cette profession. On déclarait même que l'ouvrier trouvait dans son salaire la prime inhérente à ce risque.

Pendant longtemps on déclare que l'ouvrier trouve dans son salaire la prime inhérente au risque qu'il encourt

Les idées se sont modifiées surtout avec le développement de plus en plus considérable du machinisme dans l'industrie, ce n'est pas que le nombre des accidents se soit trouvé beaucoup plus nombreux depuis ce développement (on a trouvé on l'a dit des mécanismes ingénieux qui ont pu obvier aux principales causes d'accidents résultant de l'emploi des machines, mais avec le développement du machinisme les accidents causés à l'ouvrier sont apparus comme lui étant plus étrangers et par là même moins,imputables. On a été amené à considérer que la situation de l'ouvrier supportant la plupart des accidents qui pouvaient l'atteindre était une situation rigoureuse.

puis est apparu le caractère des accidents inhérent à l'industrie

Le machinisme a fait en d'autres termes apparaitre plus clairement le caractère inhérent à l'industrie des accidents qui se produisent presque nécessairement dans le travail, et on a été tenté de ce fait de rechercher comment on pourrait améliorer la situation de l'ouvrier.

On a tout d'abord essayé de le faire en faisant appel à des conceptions doctrinales permettant d'écarter l'application pure,et simple des dispositions de l'article I382 du code civil.

Source : BIU Cujas

Appel à deux théories pour améliorer la situation des ouvriers

Les auteurs , à la fin du XIXIème siècle ont cru pouvoir faire appel à deux théories qui ont eu l'une et l'autre un très grand retentissement et qui si elles n'ont pas triomphé, ont certainement préparé la voie à l'évolution des idées qui a abouti à la réforme législative de I898.

I° théorie de la responsabilité contractuelle

I° - théorie de la responsabilité contractuelle.

On a tenté en I883 en faisant appel à la théorie de la responsabilité contractuelle d'obtenir par une analyse différente des obligations des parties dans le contrat de travail, un allégement de l'obligation de preuve imposée à l'ouvrier. Cette théorie a été soutenue à peu près à la même époque en Belgique par M. Saintclette, et en France par M.M. Sauret et Labbé. D'après ces auteurs il n'est pas nécessaire pour mettre à la charge des patrons l'obligation de réparer les accidents du travail causés à l'ouvrier d'obliger l'ouvrier par application des dispositions de l'article I382, à faire la preuve de la faute de son patron. Cette obligation de réparation résulte directement du contrat de travail existant entre les d ux parties. Les ouvriers et les patrons sont liés par un contrat qui fait naitre des obligations à l'égard des deux parties. L'ouvrier fournit son temps et son travail, le patron doit s'engager non seulement à lui payer son salaire, mais à veiller à sa sécurité, à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter les accidents s'obliger enfin à l'indemniser, si malgré les précautions un accident se produit. Les patrons dans cette théorie, sont en d'autres termes, débiteurs de la sécurité de l'ouvrier. Le patron doit garantie à l'ouvrier qu'il sera sain et sauf à l'expiration de son travail, dans les mêmes conditions que quand on loue une chose on doit la restituer à la fin du bail en bon état.

Les patrons sont débiteurs de la sécurité de l'ouvrier

On écarte l'application des dispositions de l'article I382

Pour écarter l'application des dispositions de l'article I382 ces auteurs faisaient remarquer que cet article ne vise en définitive que les rapports entre personnes indépendantes l'une de l'autre, mais n'a jamais entendu régir les apports de deux personnes liées par un contrat comme le sont le patron et l'ouvrier dans le contrat de travail.

Mais si la responsabilité du patron pour les accidents causés à l'ouvrier est une responsabilité contractuelle, les règles à appliquer allaient différer profondément des règles qui résultent de l'application de l'article I382.

Celui qui,assume une obligation par contrat,doit s'il n'exécute pas son obligation, établir, pour dégager sa responsabilité, un fait l'exonérant. Ce fait

Source : BIU Cujas

peut être un cas fortuit un cas de force majeure; le fait de l'autre partie, mais c'est lui qui doit en établir l'existence. Il en résulte que quand un ouvrier est victime d'un accident du travail, ce ne serait plus à lui de faire la preuve de la faute du patron pour avoir droit à une indemnité, ce serait le patron qui, de plein droit responsable de cet accident devrait pour échapper à l'obligation de réparation, faire la preuve du fait l'exonérant. Par application de ces règles sur la responsabilité contractuelle dans le contrat de travail on aboutissait ainsi à un renversement de la charge de la preuve avec toutes les conséquences et tous les avantages qui résultent de ce renversement pour celui qui en bénéficie

Renversement de la charge de la preuve

Cette théorie était évidemment aussi juridique qu'ingénieuse. C'est elle qui a triomphé, 30 ans plus tard dans le contrat de transport de personnes. Dans le contrat de transport de personnes, la jurisprudence, qui pendant longtemps avait appliqué pour la réparation des accidents causés au voyageur les règles de la responsabilité délictuelle, a fini par décider que c'étaient les règles de la responsabilité contractuelle qui devaient être appliquées parce qu'existait à la charge du voiturier, l'obligation de transporter le voyageur sain et sauf à destination.

Application de cette théorie au contrat de transport de personnes

Cette conception doctrinale n'a cependant pas triomphé dans le contrat de travail. Elle était prématurée à l'époque, elle ne répondait pas à ce moment là aux idées qui dominaient dans les milieux juridiques. Elle a été rejetée par la jurisprudence et même par la grande majorité de la doctrine.

2°-La théorie de la responsabilité objective

2° - Une seconde tentative doctrinale a essayé de trouver la base du changement de jurisprudence qu'on recherchait en faisant application aux accidents de travail non plus de l'article I382 du code civil, mais de l'article I384. C'est la théorie dite de la responsabilité objective. Sous l'influence de professeurs, M. Saleille, et M. Josserand, on a tenté de faire admettre dans cette théorie que la base de la responsabilité du patron pour les accidents du travail survenus dans leurs entreprises, ne se trouvait pas dans l'article I382 mais dans l'article I384 qui déclare que l'on est responsable du dommage causé par le fait des choses que l'on a sous sa garde. Saleille et Josserand ont soutenu dès I890 que cet article était fondé non sur une présomption de faute mais sur le fait même de la propriété ou de la garde que l'on a de certaines choses. Il en résultait pour eux que ce n'était pas une faute subjective, mais une faute objective qui devait être le fondement en pareil cas de

on cherche à appliquer l'article I384

Le dommage causé par

Source : BIU Cujas

la faute objective est le fondement de la responsabilité

la responsabilité. Ils en faisaient l'application suivante à notre hypothèse. Le patron, disaient-ils, a créé le risque en fournissant à l'ouvrier un matériel, des outils et c'est lui qui doit supporter les conséquences du risque qu'il a créé par ce matériel. Il doit être déclaré responsable de plein droit des accidents que l'ouvrier subit dans son travail, du seul fait que celui-ci accomplit ce travail dans un milieu créé par son patron.

Ces auteurs décidaient en conséquence que le patron ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité qu'en prouvant que l'accident est dû non à l'outillage mais à une faute de l'ouvrier ou à un cas de force majeure. Ici encore on arrivait comme on le recherchait à un renversement de la charge de la preuve. Cette seconde tentative n'a pas eu plus de succès que la première. Elle venait elle aussi trop tôt et n'a été admise ni par la doctrine, ni par la jurisprudence. Il fallait attendre ces dernières années pour la voir triompher dans la responsabilité du fait des choses inanimées.

Renversement de la charge de la preuve

Devant l'échec de ces théories doctrinales qui étaient prématurées, il n'y avait plus qu'à demander au législateur d'intervenir pour écarter l'application des dispositions de l'article I382, et établir un régime de réparation plus favorable pour l'ouvrier. C'est ce qu'on a fait, et on y a réussi après de longues discussions devant les Parlements. C'est ainsi qu'a été édictée en I898 la loi du 9 Avril I898 intitulée: Loi concernant la responsabilité des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

La loi du 28 Avril I898

Cette loi a fait triompher l'idée du risque professionnel. L'accident du travail est un risque de la profession, il est inhérent à la profession. Il peut atteindre les ouvriers les plus prudents, car tout ouvrier en frôlant le danger tous les jours s'y habitue et peut par ailleurs être la victime d'un moment de fatigue ou d'inattention.

L'idée du risque professionnel

Une fois posé ce principe de l'accident, risque inhérent à la profession, on en a déduit qu'il était équitable que ce soit le patron qui répare cet accident, ceci pour deux raisons : d'abord parce que c'est le patron qui organise la profession, l'entreprise qui donne naissance au risque. Ensuite parce que c'est le patron qui retire le bénéfice le plus important de l'entreprise. Le patron fixe d'ailleurs le prix de vente des produits qu'il fabrique et pourra à ce titre intégrer la charge de ce risque dans les frais généraux. L'industriel fait entrer dans ses frais généraux l'usure de son matériel l'amortissement

Le patron doit supporter le risque

Source : BIU Cujas

de son outillage, c'est lui également qui supporte les risques d'incendie, de responsabilité civile, il est normal qu'il supporte au même titre les conséquences des accidents de ses ouvriers, qui se produisent à son profit puisque l'industrie travaille pour lui. La loi de I898 a enfin admis la théorie du risque professionnel devant être réparé par l'entreprise, c'est-à-dire par le patron, quelle que soit la cause de l'accident. Cette cause n'empêche pas en effet que l'accident soit inhérent à l'exercice de la profession.

La réparation n'est que partielle et forfaitaire

En contre partie de tous ces avantages qu'il obtenait le législateur de I898 par contre n'a accordé à l'ouvrier victime d'un accident du travail qu'une réparation partielle et forfaitaire de façon à ne pas écraser l'industrie sous des charges trop lourdes.

Ce second principe de la loi, réparation partielle et forfaitaire, ne peut se justifier que par ce désir de ne pas écraser l'industrie sous un poids trop lourd d'indemnité. On a essayé d'indiquer qu'il était la conséquence de la théorie du risque professionnel mais il n'est pas possible de l'admettre, la théorie du risque professionnel pouvait tout aussi bien entrainer une réparation totale du préjudice subi. La seule explication possible de cette réparation partielle et forfaitaire est la volonté du législateur de diminuer la charge infligée à l'industrie.

Loi du 2I Aout I898 sur les accidents subis par les gens de mer

Il est intéressant de signaler qu'à la même époque, quelques jours après, le législateur a voté la loi du 2I avril I898 qui légifère sur la même question des accidents du travail, pour les gens de mer soumis en la matière à une législation différente de celle des ouvriers travaillant dans les entreprises terrestres. Or, cette loi sur les accidents subis par les gens de mer votée quelques jours après l'autre loi, fait application pour la réparation des accidents causés aux gens de mer des principes tout différents. Elle n'a pas appliqué aux gens de mer la théorie du risque professionnel et n'a pas mis à la charge de l'armement maritime l'obligation de réparer les suites personnelles des accidents causés aux gens de mer. Cette loi a décidé purement et simplement que les gens de mer devaient être affiliés obligatoirement a une caisse de prévoyance alimentée par des versements des armateurs et des marins, caisse de prévoyance dont l'objet serait de servir des pensions aux marins victimes d'accidents. Il est curieux de voir qu'à quelques jours d'intervalle le législateur légifèrant sur la même matière a fait application de principes aussi différents aux ouvriers travaillant dans des entreprises terrestres et aux gens de mer, application du risque professionnel dans

Les principes de cette loi sont différents de ceux de la loi du 28 av. I898

Source : BIU Cujas

la loi du 9 avril 1898 et application de l'assurance obligatoire pour le contrat de travail maritime dans la loi du 2I Avril 1898.

Extension du champ d'application de la loi du 9 Avril 1898

La loi du 9 Avril 1898 a été complétée depuis son vote par un très grand nombre de lois postérieures qui en ont étendu le champ d'application et amélioré les dispositions. Ces lois sont trop nombreuses pour pouvoir être notées ici. Nous les verrons au fur et à mesure que nous en étudierons les différentes dispositions.

§ 2 - Conditions d'applications de la loi

La loi garantit les ouvriers contre les accidents professionnels qui les frappent dans l'exercice de leur profession et les garantit dans quelques cas contre certaines maladies professionnelles.

Garantie contre les accidents professionnels.

Qu'est-ce qu'un accident ? On doit le définir : toute atteinte au corps humain , apparent ou non, interne ou non, profonde ou superficielle, qui provient de l'action soudaine et violente d'une force extérieure.

Cette définition a pour but de distinguer l'accident professionnel de la maladie professionnel.

A- Eléments distincts de l'accident

Il résulte de la définition de l'accident qu'il y a trois éléments distincts de l'accident : il faut qu'il y ait I° - une atteinte au corps humain, une lésion, 2° - que cette atteinte provienne d'un évènement soudain, 3° - soit causée par une force extérieure. Si ces trois éléments ne se trouvent pas réunis,nous ne nous trouvons pas en présence d'un accident.

Malgré ces précisions la distinction est parfois fort difficile à faire entre un accident et une maladie

Distinction de l'accident et de la maladie

La soudaineté de l'accident est l'élément caractéristique mais il faut reconnaitre qu'il y a des maladies qui proviennent soudainement. Par exemple une attaque d'apoplexie la rupture d'un anévrisme, mais ce qui permet de dire que ces deux maladies bien que soudaines ne sont pas des accidents c'est qu'elles ne proviennent pas d'une force extérieure. Elles proviennent de l'organisme.

Difficultés de distinguer certains accidents de la maladie

Il y aura d'ailleurs accident même si l'évènement soudain cause par une force extérieure n'est pas la cause unique de la lésion. Il est possible qu'il y ait accident alors que vous avez été victime d'un évènement soudain qui ne vous aurait pas atteint si vous n'aviez pas montré un organisme prédisposé. Ceci n'empêche pas l'existence de l'accident. Il n'est pas enfin besoin que l'évènement soudain causé par une force ex-

Source : BIU Cujas

térieure soit la cause unique de la lésion. Mais il est des désordres organiques et ceci complique la difficulté de la distinction, qui peuvent avoir une origine purement accidentelle ou qui peuvent avoir une origine morbide, par exemple la hernie qui est un accident fréquent. Il y a des hernies qui proviennent d'une prédisposition de l'individu. Il y en a d'autres qui proviennent uniquement d'un effort extraordinaire. Il y aura à rechercher dans ce cas là si nous nous trouvons en présence d'une hernie résultant d'un événement soudain causé par une force extérieure, qui devra faire considérer que la hernie résulte du travail et non de la prédisposition de l'ouvrier ou ne résulte pas d'un évènement soudain et extérieur , mais il est enfin des cas ou 2 des maladies peuvent prendre une forme accidentelle et être à ce titre soumises à la réparation des accidents parce qu'elles sont apparues dans l'exercice de la profession.

H- de l'état de l'ouvrier

Par exemple une insolation. L'insolation peut dans certains cas résulter du fait que l'ouvrier a été obligé de travailler en plein soleil.

De même la maladie du charbon. C'est une maladie des animaux qui peut être contractée par l'homme quand il manipule des peaux d'animaux charbonneux. On considère dans ce cas qu'il y a un accident malgré le caractère de la maladie du charbon, parce que l'ouvrier a attrapé le charbon à la suite d'une contamination des peaux qu'il manipule dans son travail.

Pour que l'accident soit soumis à l'application de la loi de I898, il faut que l'on se trouve en présence d'un accident professionnel c'est-à-dire d'un accident en rapport avec le travail. Il faut qu'il y ait connexité entre l'accident et le travail effectué. A cet égard la loi du 9 Avril I898 déclare que les accidents sont protégés quand ils sont survenus par le fait d'un travail ou à l'occasion du travail. Ce sont des dispositions légales qu'il nous faut préciser. Elles commandent toute l'application de la loi. Ces accidents survenus par le fait du travail sont ceux qui ont une cause immédiate et directe dans le travail mais il faut que l'accident soit le fait du travail que l'ouvrier devait accomplir en vertu de son contrat. Si l'ouvrier fait un travail chez un tiers malgré l'interdiction de son patron, et qu'il a un accident, ce n'est pas un accident du travail. L'hypothèse classique en la matière est la suivante. Un livreur livre des objets lourds, mais son patron lui interdit de monter ces objets à l'étage où habite le client. Malgré cette interdiction le livreur monte les colis. Il est victime d'un accident pendant cette montée, nous

B- L'accident doit être professionnel

Nécessité d'une connexité entre l'accident et le travail effectué

Source : BIU Cujas

ne pouvons pas dire qu'il y a accident du travail. Il a subi l'accident dans un travail indépendant qui lui a été interdit par son patron.

Mais nous dirons qu'il y a accident du travail quand on peut considérer que le travail a été effectué avec l'autorisation tacite du patron. Si le patron savait que son livreur effectuait ces travaux et ne les lui a jamais interdits, on doit considéré que l'accident survenu est un accident du travail.

La loi ne protège pas seulement les accidents survenus par le fait du travail. Elle protège aussi les accidents survenus à l'occasion du travail .

Développement donné par la jurisprudence à la formule "accidents survenus à l'occasion du travail".

La loi en visant les accidents survenus à l'occasion du travail vise les accidents qui sans avoir une cause immédiate et directe dans le travail s'y rattachent cependant par un lieu de connexité. La jurisprudence, il faut tout de suite l'indiquer a donné une extrême extension à ces mots à l'occasion du travail; elle en a tiré les deux conséquences suivantes :

I° - sont soumis à l'application de la loi de 1898 les accidents qui sans avoir leur cause directe dans le travail sont survenus au lieu et à l'occasion du travail;

2° - sont soumis également à l'application de la loi de 1898 tous les accidents qui se rattachent à un travail effectué par l'ouvrier en rapport avec le travail qu'il doit à son patron

I° - Accidents survenus au lieu et à l'heure du travail

on ne se préoccupe pas de la cause de l'accident

La jurisprudence ne se préoccupe pas en fait de la cause de l'accident : tous les accidents qui sont survenus pendant que l'ouvrier était dans l'atelier ou dans l'usine seront protégés par la loi, même s'ils ont une cause absolument étrangère au travail, par exemple un ouvrier se bat pendant les heures de travail avec ses camarades et il est blessé, la jurisprudence déclare : accident soumis à l'application de la loi parce que survenu au lieu et à l'heure du travail un ouvrier qui pendant un instant se déplace pour aller parler à un de ses camarades dans un atelier voisin est blessé pendant cette interruption de travail la jurisprudence déclare qu'il est néanmoins protégé parce que l'accident a lieu pendant les heures de travail et au lieu du travail. Le raisonnement est le suivant : l'accident résulte du travail parce que si l'ouvrier ne s'était pas rendu à l'usine, s'il était resté chez lui il n'aurait pas été blessé. Vous voyez l'extension considérable de la notion d'accidents du

Accidents survenus à l'heure du travail

Source : BIU Cujas

travail par la théorie des accidents survenus au lieu et à l'heure du travail.

Et la jurisprudence va plus loin. Sa formule devait semble-t-il, avoir pour conséquence que la responsabilité du patron ne devait commencer qu'à l'heure où le travail devait commencer et devait finir à l'heure où le travail devait être terminé, or la jurisprudence admet la possibilité d'accidents du travail avant l'heure de prise du travail et après son expiration ; si l'ouvrier était déjà à l'usine avant l'heure de commencement du travail parce qu'il devait prendre des ordres de son patron ou prendre des instructions; les accidents qui lui adviendront pendant cette période tomberont sous l'application de la loi; de même si l'ouvrier reste à l'usine postérieurement à son travail pour faire sa toilette et se nettoyer, la jurisprudence a admis qu'il pouvait y avoir dans ces circonstances accidents du travail. Il y a un cas particulièrement intéressant : il s'agissait d'un ouvrier qui travaillait sur un ponton sur la Seine; après son travail et pour se nettoyer, la température le permettant, il a pris un bain et il s'est noyé, la jurisprudence a déclaré qu'il y avait accident du travail parce que c'était au lieu de son travail et comme suite de son travail qu'avait lieu l'accident.

Accidents survenus au lieu du travail en dehors des heures de travail

Accidents survenus aux heures de repos

On doit en ce sens considérer comme heures de travail même les heures de repos si ces repos sont pris à l'usine, qu'il s'agisse de repos réguliers ou même de repos non réglementaires.

Enfin la jurisprudence décide que le lieu du travail s'étend partout où l'ouvrier est envoyé par son patron, partout où l'ouvrier pourra se trouver suivant les ordres ou l'autorisation de son patron, et par là même nous dirons que si un ouvrier est envoyé par son patron pour effectuer un travail au domicile d'un des clients, l'accident qui pourra se produire pendant le trajet est un accident du travail, l'accident qui pourra se produire chez le client est un accident du travail. Si vous envoyez votre domestique faire des courses et si celle-ci est écrasée pendant ses courses, accident du travail parce que on suppose que partout où vous envoyez votre domestique il y a lieu du travail, et la jurisprudence applique même cette règle aux commis-voyageurs qui, du fait même de leur métier, sont appelés à des voyages constants, tous les accidents qui pourront leur advenir pendant les voyages qu'ils font,pour le patron sont des accidents du travail soumis à l'application de la loi.

Extension du lieu ou travail partout où l'ouvrier est envoyé par le patron

Seulement, dans cette extension du lieu du travail il a fallu cependant poser une limite, la jurisprudence

Source : BIU Cujas

Limite à l'extension de la jurisprudence

n'admet pas que l'on doive considérer comme accident donnant lieu à application de la loi les accidents survenus à un ouvrier pendant le trajet qu'il doit faire pour aller de chez lui au lieu de son travail ou le trajet de retour le soir quand le travail est terminé. Cette solution se justifie; on a sans doute déclaré que c'est bien parce qu'il travaille qu'il est obligé de faire ce trajet, c'est bien parce qu'il est lié par un contrat au patron; mais si on ne donnait pas cette solution; nous pourrions nous demander où il faudrait s'arrêter; on pourrait dire aussi bien que quand l'ouvrier se lève, le matin et s'habille pour aller à son travail, il se lève et s'habille que parce qu'il travaille et le protéger même pour les accidents survenus dans les opérations de toilette et d'habillement qu'il fait chez lui, la jurisprudence ne va pas jusque là, le trajet fait par l'ouvrier pour aller à son travail ne constitue pas une extension du lieu de son travail où il est protégé. Seulement il y a même dans ce cas là des exceptions, on admet que l'ouvrier est protégé pendant le trajet d'aller-retour à son travail quand ce trajet est fait par des moyens de transport qui lui sont procurés par son patron comme cela arrive dans beaucoup d'usines qui ont un personnel un peu éparpillé et qui envoient des voitures chercher le personnel et l'amener tous les matins à l'usine; dans ce cas là le transport est considéré comme fait sous la surveillance du patron et les accidents arrivant à l'ouvrier pendant le transport tombent sous l'application de la loi. De même on a admis que si un ouvrier par suite des conditions mêmes du travail devait suivre un trajet particulièrement dangereux, il pouvait y avoir dans ce cas application de la loi de 1898, l'hypothèse suivante s'est en particulier présentée : un aiguilleur de compagnie de chemins de fer pour gagner son poste d'aiguillage était obligé de traverser des voies, la jurisprudence a considéré qu'il y avait là un trajet dangereux qui est imposé par les conditions du travail et que s'il y avait un accident lors de cette traversée des voies, l'ouvrier était protégé par la loi de 1898.

Le trajet effectué par l'ouvrier de chez lui au lieu du travail

Exceptions à cette limite

2° - Accidents survenus pendant des opérations accessoires au travail

La jurisprudence considère également que même s'il y a des opérations, des besognes accessoires au travail, il y a lieu dans leur exécution à application de la loi, elle a donné cette solution dans les hypothèses suivantes : un patron avait autorisé ses ou-

Source : BIU Cujas

vriers à porter leur aide à un service d'incendie, et la jurisprudence à déclaré que si un ouvrier était victime d'un accident pendant ce service d'incendie fait avec l'autorisation du patron, il devait être protégé par la loi de 1898 et l'accident soumis à l'application de la loi. Bien plus, alors qu'un ouvrier avait été blessé pendant une leçon de gymnastique qui était donnée après le travail, mais par un personnel nommé par le patron, la jurisprudence a décidé que l'accident survenu pendant cette leçon de gymnastique, à laquelle l'ouvrier assistait d'après les instructions de son patron, constituait un accident du travail.

Peut-on continuer à justifier le domaine d'application de la loi par l'idée du risque professionnel

Cette extension donnée par la jurisprudence aux mots à l'occasion du travail, tellement considérable que l'on s'est demandé si l'on pouvait toujours justifier la responsabilité du patron pour les accidents de travail par l'idée de risque professionnel inhérent à l'entreprise. Dans la mesure où l'on décide que l'ouvrier est protégé même dans des besognes qui sont étrangères à son travail, qui ne rapportent rien à l'entreprise, la notion du risque inhérent à l'entreprise peut en effet apparaitre insuffisante à justifier le domaine d'application élargi de la loi. Aussi un auteur, mon collègue, M. Rouast a-t-il essayé de remplacer la notion de risque inhérent à l'entreprise par une notion plus large, la notion de subordination de l'ouvrier au patron. D'après M. Rouast la responsabilité du patron trouve sa cause dans le seul fait que le patron exerçait ou avait la possibilité d'exercer directement ou indirectement son autorité sur le salarié. Toutes les fois, nous dit M. Rouast, qu'il y a possibilité d'exercer sur le salarié, il y a obligation du patron de veiller sur ses employés et par là même s'il y a accident obligation du patron d'en réparer les conséquences en indemnisant son ouvrier.

Suivant M. Rouast il faut justifier le domaine élargi par la notion de subordination

Comment se fait la preuve du caractère professionnel de l'accident

Preuve du caractère professionnel de l'accident

L'ouvrier doit prouver seulement l'existence de l'accident et le fait qu'il s'est produit au lieu et à l'heure du travail ; dès qu'il a fait cette double preuve, l'accident est présumé professionnel, est présumé dû au travail; c'est au patron à faire dans ce cas là la preuve contraire s'il prétend que l'accident n'est pas un accident protégé par la loi.

La loi est-elle applicable - Accidents causés par des causes étrangères au travail

Ces indications données sur la notion de l'accident du travail, il nous fait voir maintenant qu'elle

Source : BIU Cujas

peut être la répercussion du fait que l'accident a pu être occasionné par une cause étrangère au travail, il y a un, accident qui est advenu au lieu et à l'heure du travail, mais on peut établir qu'il a été occasionné par une cause étrangère au travail. Cette cause étrangère va-t-elle changer le caractère de l'accident, lui enlever le caractère d'accident du travail? Il nous faut distinguer entre les différentes causes étrangères dont on peut établir l'existence :

Cas où l'accident a été occasionné par une cause étrangère au travail

I°- l'accident est imputable au patron

I° - l'accident est dû à une faute du patron : il nous faut décider dans cette hypothèse que l'accident, même dû à une faute du patron reste un accident du travail soumis à l'application de la loi, s'il est survenu au lieu et à l'heure du travail. Par la même la loi de I898 s'appliquera et le patron sera responsable dans les termes de cette loi de cet accident causé par sa faute. La situation de l'ouvrier en deviendra moins favorable. Si la loi de I898 n'était pas applicable et si les principes du droit commun s'appliquaient puisque l'on peut établir que l'accident est dû à une faute du patron, l'ouvrier aurait droit à la réparation intégrale du préjudice causé; si l'on applique tout au contraire la loi de I898 on ne donne à l'ouvrier qu'une indemnité lui accordant une réparation forfaitaire et partielle du préjudice qui lui a été causé.

Application de la loi de I898

Application même aux cas de fautes lourdes du patron

Cette règle, qui décide que l'accident même causé par une faute du patron reste un accident du travail s'applique non seulement pour les fautes légères mais même pour les fautes lourdes du patron; la question de savoir s'il ne fallait pas faire exception pour les fautes lourdes a été discutée lors de l'élaboration de la loi et certaines personnes ont soutenu qu'il n'y avait pas de motif quand il y avait faute lourde du patron de ne pas laisser l'ouvrier sous la protection du droit commun qui lui permettait de demander réparation intégrale du préjudice causé, mais de l'autre côté, on a fait valoir que le principe même de la loi mettant les accidents à la charge de l'entreprise devait s'appliquer, de même quand l'accident était occasionné en même temps par la faute du patron, puisque cette faute elle même est souvent

Exception au cas de faute inexcusable du patron

On a seulement admis dans une solution transactionnelle une exception pour le cas de faute inexcusable du patron . Aux termes de l'art. 20 de la loi de I898, l'application stricte de la loi de I898 est écartée quand l'accident est causé par une faute inexcusable du patron, la faute inexcusable du patron ce n'est pas la faute lourde c'est une faute particulièrement grave, beaucoup plus grave que la faute lour-

Source : BIU Cujas

de, une faute qui doit confiner au dol; c'est une expression nouvelle dans le langage juridique; on ne distinguait jusqu'alors que la faute légère et la faute lourde, il faut maintenant distinguer à côté de ces deux fautes la faute inexcusable faute particulièrement lourde confinant au dol et qui aura pour effet non pas d'écarter complètement les dispositions de la loi de I898, mais d'appliquer ces dispositions en les aggravant à l'encontre du patron, l'obligation du patron pourra être aggravée en ce qui concerne le paiement des rentes et des indemnités qu'il peut devoir.

dans ce cas il y a aggravation de la situation du patron

La loi décide, en effet, que s'il y a faute inexcusable du patron, les rentes indemnités dûes à l'ouvrier pourront être augmentées, mais même dans ce cas là on ne va pas jusqu'à permettre la réparation intégrale du préjudice causé, on fixe un maximum à cette réparation, elle ne peut jamais dépasser dit la loi, la réduction du salaire ou ce salaire lui même. Si l'on suppose que l'ouvrier est devenu incapable partiellement de travailler, il va subir dans la réduction de son travail des réductions de salaire, l'indemnité ne pourra jamais dépasser le montant de cette réduction de salaire; si on suppose que l'ouvrier ne peut plus travailler, l'indemnité ne pourra jamais dépasser le montant du salaire qu'il recevait.

Donc, vous le voyez, même en cas de faute inexcusable il n'est pas absolument vrai de dire que les principes du droit sont écartés, on aggrave simplement la situation du patron. Cette faute inexcusable peut être une faute inexcusable du patron ou de ses préposés, de ses directeurs, ingénieurs ou contre-maîtres.

2°- L'accident est imputable à l'ouvrier

2° - L'accident est occasionné par une faute de l'ouvrier. Avant la loi d I898 on aurait décidé ou bien que l'ouvrier qui a commis une faute n'a pas droit à réparation ou bien s'il y avait d'autres causes à l'accident, qu'il y avait tout au moins lieu à partage de la responsabilité; la loi de I898 décide que la faute de l'ouvrier n'empêche pas l'application de la loi, même si l'accident est occasionné par la faute de l'ouvrier il reste un accident du travail soumis à l'

Application de la loi de I898

application de la loi, ceci que la faute de l'ouvrier soit une faute légère ou une faute lourde. On a considéré que les accidents étaient inhérents au travail, que l'ouvrier le plus prudent et le plus habile pouvait être victime de certains accidents dans des moments d'inattention ou de fatigue et par là même qu'il y avait lieu de le protéger même pour les accidents causés par sa faute. La loi prévoit seulement comme pour le patron que les dispositions de la loi ne seront

Source : BIU Cujas

pas écartées mais se trouveront modifiées en cas de faute inexcusable de l'ouvrier. Si l'ouvrier a commis une faute inexcusable qui est la cause de l'accident, les tribunaux pourront réduire l'indemnité qu'ils accordent à l'ouvrier. Ici encore, nous dirons que la faute inexcusable ne peut être qu'une faute particulièrement lourde qui confine au dol.

Au cas de faute inexcusable de l'ouvrier possibilité de réduction de l'indemnité.

Seulement, il est un cas où la loi prévoit que ses dispositions ne seront aucunement applicables, c'est le cas de faute intentionnelle de l'ouvrier. Nous supposons cette fois que l'accident n'a pas seulement été occasionné par une faute de l'ouvrier, mais par une faute intentionnelle; l'ouvrier a volontairement voulu se faire blesser parce que c'est peut être un ouvrier très paresseux qui préfère être accidenté et avoir une rente même minime, mais avec cette rente ne plus travailler. Pour éviter des accidents dûs à de pareilles fautes intentionnelles de la victime, on a décidé que s'il y avait faute intentionnelle, l'ouvrier n'aurait droit à aucune réparation.

Cas de faute intentionnelle de l'ouvrier

Nous n'avons pas trouvé, une disposition semblable pour le patron, nous avons rencontré une disposition pour la faute inexcusable du patron, mais rien pour la faute intentionnelle. Certains auteurs déclarent qu'il faut étendre à la faute intentionnelle du patron les dispositions de la loi sur la faute intentionnelle de l'ouvrier : s'il y a faute intentionnelle du patron, la loi de I898 ne serait plus applicable et on retomberait sous l'application du droit commun qui permettrait à l'ouvrier de réclamer indemnisation intégrale. Cette solution ne peut être admise, les dispositions de la loi de I898 sont d'ordre public, nous sommes obligés de les interpréter telles qu'elles nous sont données par le législateur qui n'a jamais parlé de la faute intentionnelle du patron; nous devons dire que la faute intentionnelle du patron doit simplement pour celui-ci être assimilée à une faute inexcusable et donner lieu a aggravation de sa responsabilité.

Le législateur n'a pas prévu la faute intentionnelle du patron.

3° - L'accident est imputable d'autres ouvriers

3° - L'accident est occasionné par la faute d'autres ouvriers de l'entreprise. Il y avait des camarades qui travaillaient avec la victime, c'est par leur faute que l'ouvrier a été blessé. Nous dirons que la loi de I898 s'applique dans toutes ses dispositions sans modification, l'accident causé par la faute de camarades reste un accident du travail.

Application de la loi de I898

4° - L'accident

4° - L'accident a été causé par la faute d'un tiers à l'entreprise. Ici encore, le principe est le

Source : BIU Cujas

est imputable à un tiers

même : la faute d'un tiers étranger à l'entreprise n'exclut pas l'application de la loi de I898. Par exemple, nous supposons qu'un livreur d'un grand magasin se trouve écrasé dans la rue par la voiture d'un particulier, d'un autre commerçant, il y aura accident du travail donnant lieu à réparation de la loi de I898 bien que l'accident ait été occasionné par la faute d'un tiers à l'entreprise. Seulement, ici nous nous trouvons en présence de dispositions particulières résultant de l'art. 7 de la loi de I898; si l'accident reste un accident du travail donnant lieu à réparation prévue par la loi, la victime peut également poursuivre le tiers auteur de l'accident et réclamer à ce tiers une indemnité conformément au droit commun; le fait que le patron est responsable ne peut pas bénéficier au tiers qui par sa faute a écrasé l'employé du patron, et le mettre à l'abri de toute poursuite; l'ouvrier conserve son action contre le tiers auteur de l'accident.

Application de la loi de I898

L'ouvrier garde une action contre le tiers auteur de l'accident

Mais si la victime obtient de ce tiers une indemnité, cette indemnité doit exonérer à due concurrence le patron de son obligation. La loi prévoit à cet effet que l'indemnité qui doit être accordée par le tiers à la victime doit lui être payée sous forme de rente servie par la caisse nationale des retraites. Nous verrons en effet qu'en cas d'incapacité permanente ou partielle le patron doit servir son indemnité à l'ouvrier sous forme de rentes. Pour permettre au patron d'être plus facilement exonéré à due concurrence, on oblige également l'auteur de l'accident, le tiers, à donner son indemnité sous forme de rentes servies par la caisse nationale des retraites.

L'ouvrier victime de l'accident a ainsi une option ou bien il se retournera seulement contre son patron, ou bien il se retournera contre le tiers acteur et contre son patron et par son action contre le tiers il exonérera pour partie le patron. Si la victime n'agit pas elle-même contre le tiers, il est bien évident que le patron pourra agir contre lui et exercer contre lui les actions de la victime; il y a en effet le plus grand intérêt, puisque c'est lui qui va bénéficier à due concurrence de partie de l'indemnité mise à la charge du tiers, seulement le patron ne peut évidemment agir qu'à concurrence des sommes dont il bénéficiera, il ne peut pas agir pour la somme supplémentaire qui irait à son ouvrier, celui-ci seul peut agir dans son intérêt. D'autre part le patron ne peut agir que si son ouvrier n'agit pas, si l'ouvrier a agi, le patron ne possède plus aucune action. Il en résulte que les patrons peuvent dans certains cas être mal proté-

Le patron peut exercer les actions de la victime

Source : BIU Cujas

gés, ils ne peuvent empêcher des transactions entre leur ouvrier et le tiers auteur et trop souvent ces transactions, si le patron est absent, se feront sans se préoccuper des intérêts de celui-ci.

Détermination du tiers auteur de l'accident

Que faut-il comprendre sous cette appellation de tiers ? Le tiers est une personne étrangère à l'entreprise qui n'est pas un employé du patron; mais nous pouvons supposer, et ceci arrive fréquemment dans certaines entreprises, qu'un patron a mis des ouvriers à la disposition d'une personne pour que ces ouvriers exécutent un travail sous la direction de celui-ci.

La personne à la disposition de laquelle on met les ouvriers est-elle un tiers?

Faut-il considérer que cette personne à la disposition de laquelle ces ouvriers ont été mis, est un tiers et si un accident se produisait le patron aurait-il le droit de recourir contre cette personne en vertu des dispositions de l'art. 7 pour s'exonérer des obligations mises à sa charge par la loi de I898 ? La Cour de Cassation a refusé de voir dans cette personne, un tiers et se refuse d'appliquer dans cette hypothèse les dispositions de l'art. 7 (Cassation - Chambres réunies, 8 Janvier I908, Dall. I908, I. I85).

Solution donnée par la Cour de Cassation

La jurisprudence décide que la victime a uniquement, dans ce cas, l'action de la loi de I898 contre son patron, elle est liée à celui-ci par un contrat de travail, l'application de ce contrat ne cesse pas quand le patron a mis ses ouvriers à la disposition d'une autre personne pour qu'ils effectuent un travail sous la direction de celle-ci. La jurisprudence décide d'autre part, que la personne à la disposition de laquelle les ouvriers ont été mis, ne peut pas être considérée comme un tiers puisqu'elle est liée par un contrat au patron; Donc application unique des dispositions de droit commun de la loi de I898.

Tempérament apporté par la Cour de Cassation à cette solution

La Cour de Cassation a toutefois apporté un tempérament à sa solution, dans ses derniers arrêts, elle maintient qu'on ne peut pas voir dans la personne, à la disposition de laquelle on met les ouvriers un tiers; mais elle relève que le patron et la personne à la disposition de laquelle il a mis ses employés, sont liés par un rapport d'obligation, elle en déduit qu'il y a possibilité pour le patron, ayant indemnisé l'ouvrier, alors que l'accident est dû à la faute de la personne à la disposition de laquelle il a mis ses ouvriers, de se retourner contre cette personne, non pas du fait de l'art. 7 de la loi de I898, mais du fait du rapport contractuel existant entre eux, par un recours qui sera un recours de droit commun (arrêt cour. cass. 30 Juin I924, Dall. hebdomadaire I924, 600).

5° - Accidents causés par cas de force majeure.

Source : BIU Cujas

5°- Accidents causés par cas de force majeure

Il y a cas de force majeure quand l'accident est causé par un évènement soudain et irrésistible qui ne se rattache par aucun lien à l'exploitation : tremblement de terre, inondation, accident causé par la foudre. Que faut-il décider quand un accident est occasionné à l'heure et au lieu du travail par un cas de force majeure ? La jurisprudence admet comme principe général que l'accident causé par un cas de force majeure n'est pas un accident du travail soumis à l'application de la loi de I898. Cette solution est critiquable, l'on ne voit pas pourquoi quand l'accident est causé au lieu et à l'heure du travail on ne protège pas l'ouvrier contre les accidents causés par un cas de force majeure comme on les protège contre un accident occasionné par la faute d'un tiers ou par la faute du patron. Il faut d'ailleurs reconnaitre qu'après avoir posé le principe, la jurisprudence en fait une application excessivement restreinte : d'abord la jurisprudence distingue en la matière la force majeure et le cas fortuit, Le code civil, ne fait sans doute aucune distinction entre force majeure et cas fortuit; ces deux expressions sont synonymes dans notre code; mais beaucoup d'auteurs prétendent distinguer entre les deux expressions et voir dans le cas fortuit un risque qui serait différent de celui provenant de la force majeure, le cas fortuit serait un évènement soudain et imprévisible mais qui resterait inhérent à l'entreprise, tandis que le cas de force majeure résulterait d'un fait lui aussi soudain et imprévisible mais absolument étranger à l'entreprise.

Suivant la jurisprudence la loi de I898 ne peut s'appliquer

Application restreinte de ce principe

Distinction entre le cas de force majeure et le cas fortuit

La jurisprudence faisant application en notre matière de cette distinction décide que si les cas de force majeure stricto sensu sont en dehors de l'application de la loi, il n'en est pas de même des accident occasionnés par un cas fortuit. Le cas fortuit résulte d'un évènement soudain mais restant inhérent à l'entreprise, les accidents causés par lui restent en conséquence des accidents du travail soumis à l'application de la loi.

Application de la loi de I898 cas fortuit et parfois au cas de force majeure

D'autre part, la jurisprudence ne fait pas seulement cette distinction entre le cas de force majeure et le cas fortuit elle décide en outre que même quand il y a cas de force majeure structo sensu ayant occasionné l'accident, il y a lieu de décider que cet accident reste un accident du travail toutes les fois que le travail a pu contribuer à mettre la force extérieure en action ou a pu contribuer à aggraver cette force extérieure. La jurisprudence décide en ce sens que l'ouvrier qui est victime d'insolation alors que son travail l'a obligé de rester longtemps en plein

Source : BIU Cujas

soleil doit être considéré comme ayant été atteint d'un accident du travail et doit être soumis à l'application de la loi; l'insolation résultant du seul fait du soleil résulte bien d'un cas de force majeure, mais ce cas de force majeure a été aggravé par les conditions du travail et ceci suffit pour la jurisprudence à rendre la loi applicable.

La jurisprudence a de même admis pendant la guerre que des ouvriers victimes de bombardement par avions avaient droit à l'application de la loi de I898 parce que le bombardement par avions n'avait été effectué que parce que l'ennemi voulait atteindre les usines de façon à empêcher l'industrie de continuer les fabrications de guerre

La jurisprudence après avoir posé le principe que les accidents occasionnés par un cas de force majeure ne sont pas des accidents du travail restreint bien ainsi autant que possible l'application de sa solution.

Si nous résumons maintenant nos explications, nous voyons qu'il n'y a que fort peu d'accidents qui restent en dehors du champ d'application de la loi, il y a les accidents causés par le fait intentionnel de l'ouvrier et les accidents occasionnés par la force majeure, mais seulement dans les conditions restreintes que nous venons de voir.

Dans quelles entreprises l'accident du travail doit-il se produire pour qu'il soit soumis aux dispositions de la loi ?

Domaine d'application de la loi

Le domaine d'application de la loi a été à l'origine assez restreint, mais a été étendu progressivement et qu'à l'heure actuelle ce champ d'application est presque général. Au début de l'application de la loi, la législation sur les accidents du travail ne s'appliquait qu'à certaines entreprises enumérées et énumérés dans l'art. Ier de la loi du 9 Avril I898; c'était en général les entreprises dans lesquelles le machinisme était le plus développé c'est le désir de protéger l'ouvrier contre les accidents causés par le machinisme qui était en effet à la base du vote de la loi. Aux termes de l'art. Ier de la loi de I898 les entreprises auxquelles devait s'appliquer la loi étaient les suivantes : d'abord l'industrie du bâtiment, les usines, manufactures et chantiers; les entreprises de transport par terre et par eau (faites attention à ces termes par eau, vous en connaissez la signification, ils visent uniquement le transport par fleuves et canaux et ne concernent

Primitivement ce domaine était très restreint

Entreprises auxquelles la loi de I898 était applicable

Source : BIU Cujas

pas les entreprises de transport par mer, pour ces entreprises il y a un régime tout différent résultant de la loi du 2I Avril I898 dont il a été parlé; les entreprises de chargement et de déchargement, les magasins publics, les mines, minières, carrières, Donc premièrement une série d'entreprises principalement industrielles. La loi de I898 était ensuite déclarée applicable aux exploitations ou partie d'exploitation dans laquelle sont fabriquées ou mises en oeuvre des matières explosives; elle devait s'appliquer enfin aux exploitations dans lesquelles il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux, donc, d'une façon générale toutes les exploitations dans lesquelles on employait de moteurs, dans lesquelles on employait une force mécanique.

Idée dominant ces dispositions originaires

L'idée dominante de cette énumération est bien d'ailleurs avant tout les entreprises où régnait le machinisme,d'abord une énumération d'entreprises où les les machines sont plus fréquemment employées, puis des dispositions générales visant toutes les entreprises employant des moteurs mécaniques, les entreprises étant presque toutes des entreprises industrielles, mais les entreprises commerciales et agricoles n'étaient pas complètement exclues du domaine d'application de la loi car la dernière disposition était générale. Dans son visa des entreprises employant des moteurs mécaniques il en résultait que chaque fois qu'une entreprise agricole ou commerciale faisait usage de moteurs mécaniques elle tombait sous l'application de la loi

Lois postérieures étendant le domaine d'application de la loi de I898

Nous n'avons pas besoin d'insister beaucoup sur les dispositions de cet article Ier de la loi de I898 car nous allons vois que des lois postérieures nous présentent des textes beaucoup plus généraux.

Loi du I2 Avril I906

Une loi du I2 Avril I906 est tout d'abord venue apporter une première extension, considérable au domaine d'application de la loi. Aux termes de cette loi la législation sur la responsabilité des accidents du travail a été étendue à toutes les entreprises commerciales, cette loi ne définit pas les entreprises commerciales, on doit par suite les définir suivant les règles posées au cours de droit commercial : l'entreprise commerciale sera celle qui effectue de façon habituelle des actes de commerce,tels qu'ils sont énumérés par l'art. 632 du code de commerce.

Décret de I906

On pouvait être tenté d'objecter , qu'après la promulgation de cette loi de I906 un décret rendu sur la proposition des ministres du commerce et des finances a donné une liste des exploitations commerciales

Source : BIU Cujas

que l'on devait considérer comme soumises à la loi et comme devant par là même contribuer au fond de garanties, et en déduire que seules ces entreprises sont assujetties. Mais cette interprétation ne serait pas exacte. Le décret n'a nullement donné une liste limitative des entreprises assujetties, il n'avait pas qualité pour le faire, Il a simplement énuméré à titre de renseignement les principales entreprises commerciales sans toucher à la formule de la loi qui d'une façon générale soumet à l'application de la loi toutes les entreprises commerciales sans aucune distinction.

Enumération ou non limitative des exploitations soumises à la loi

Le domaine d'application de la loi s'est trouvé ainsi très étendu. Le commerce au sens juridique englobe non seulement les entreprises commerciales, mais toutes les entreprises industrielles, la loi de 1906 a par la même étendu le domaine d'application de la loi non seulement à toutes les entreprises commerciales mais aussi à toutes les entreprises industrielles, qu'elles aient été ou non antérieurement visées par la loi de 1898. Ceci enlève la plus grande portée de son intérêt à l'énumération de la loi de 1898 puisque nous avons maintenant un texte général qui englobe à la fois l'industrie et le commerce.

La loi s'étend à toutes les entreprises commerciales et industrielles

Il faut toutefois faire attention que certaines dispositions de l'article Ier de la loi de 1898 conservent encore une certaine application. D'abord les dispositions qui nous parlent des exploitations où sont mises en oeuvre les matières explosives et celles qui nous parlent des exploitations où il est fait usage d'un moteur mécanique, dans la mesure où elles s'appliquent à des entreprises autres que des entreprises commerciales et industrielles. Il en est ainsi de certaines exploitations de l'Etat, des départements et des communes. Ces exploitations ne sont pas la règle générale des exploitations commerciales, l'Etat et les administrations publiques subordonnées ne font pas le commerce, même quand elles font des opérations très analogues à des opérations commerciales. Par là même les dispositions de la loi de 1906 ne s'étendent pas aux exploitations de l'Etat, des départements et des communes; mais ce les-ci resteront soumises aux dispositions de la loi de 1898 quand on y fabriquera des matières explosives ou quand on y fera usage de moteurs mécaniques, ou même quand on pourra les assimiler à des entreprises de transport, usines, ateliers.

Les dispositions de la loi de 1906 ne s'étendent pas aux exploitations de l'Etat

celle-ci ne sont soumises à la législation sur les accidents du travail que si elles rentrent dans l'énumération de la loi de 1898

La jurisprudence a décidé en ce sens que les ouvriers des postes, télégraphes, des manufactures d'allumettes, entreprises de gaz, ou d'électricité étaient soumis à la loi de 1898 par application des dispositi-

Source : BIU Cujas

ons de l'article Ier de cette loi. Quand il s'agissait d'entreprises de l'Etat, des départements ou des communes.

C'était le cas également avant une réforme de 19 pour les mines, minières et carrières. L'exploitation des mines n'est commerciale que depuis une loi de 191 elle était autrefois civile et par là même n'était soumise à la loi de 1898 qu'en vertu des dispositions de l'art. Ier de cette loi. Il faut ajouter que beaucoup d'auteurs prétendent que si la loi de 1919 a décidé que l'exploitation des mines est désormais commerciale, comme cette loi n'a pas statué expressément pour les minières et les carrières,,on ne doit pas donner la même solution pour ces dernières. Si cette solution est exacte, l'application des dispositions de la loi de 1898 aux minières et carrières ne résulterait pas encore à l'heure actuelle du texte général de 1906 mais uniquement de l'article Ier de la loi de 1898.

Dispositions concernant les mines minières et carrières

Extension du champ d'application de la loi à l'agriculture

L'article Ier de la loi de 1898 en parlant d'exploitations où il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux, ne faisait aucune distinction entre les exploitations agricoles, industrielles, commerciales ou autres. On devait en conséquence décider que les exploitations agricoles étaient soumises à l'application de la loi quand elles faisaient usage de moteurs mécaniques; la question s'est seulement posée de savoir si quand il y avait exploitation agricole qui employait des moteurs mécaniques, toute l'exploitation était soumise au domaine d'application de la loi ou si seuls s'y trouvaient protégés les accidents résultant de l'emploi de ces moteurs. Il y eut une controverse sur ce point, controverse qui fut tranchée dans un sens restrictif au bout de quelques mois par une nouvelle loi du 30 Juin 1899, cette loi à décidé que la loi de 1898 n'était pas en principe applicable à l'agriculture, ce qui résultait déjà à contrario des dispositions originaires de la loi de 1899, et que même dans les entreprises agricoles employant des moteurs seuls les accidents occasionnés par les machines agricoles mues par des moteurs inanimés, tomberaient sous l'application de la loi.

Controverse sur la question de l'extension du champ d'application de la loi à l'agriculture

Loi du 30 Juin 1899

La loi de 1899 n'avait pas seulement limité ainsi l'application de la loi aux entreprises agricoles, elle contenait encore une disposition particulière qui

Source : BIU Cujas

subsiste encore, dérogeant aux règles de droit commun de la loi de I898. Quand il y avait lieu à application de la loi du fait d'un accident causé à une machine cette application de la loi se faisait non pas seulement au profit des personnes employées par l'exploitant en vertu d'un contrat de travail, mais au profit de toutes les personnes qui pouvaient être occupées au service des moteurs, quelles que soient les conditions de leur travail. Donc ici application beaucoup plus large de la loi, on voulait protéger même ceux qui occasionnellement venaient prêter leur aide au service de la machine.

Application de la loi aux accidents occasionnés par les machines agricoles à toutes les personnes occupées au service de ces machines

Cette exclusion de l'agriculture du domaine d'application de la loi de I898 n'a pu évidemment être maintenue du jour où le principe du risque professionnel est entré dans nos moeurs. Il était impossible de laisser en dehors du domaine d'application de la loi les travailleurs agricoles. L'extension de la loi à l'agriculture a été effectuée d'une façon générale par une loi du I5 décembre I922 qui a été modifiée et complétée par une loi du 30 Avril I926. Aux termes de cette loi du I5 Décembre I922, la législation sur la responsabilité des accidents du travail est étendue à toutes les entreprises agricoles quelles qu'elles soient, ainsi qu'aux magasins se rattachant à des exploitations agricoles. En définitive extension du domaine d'application de la loi à toute l'agriculture.

Extension générale de la loi à l'agriculture

C'est l'exploitant qui a naturellement la charge de la réparation; cet exploitant est le propriétaire s'il exploite lui-même; ce sera le fermier si le propriétaire a loué son domaine par bail à ferme; ce sera le métayer s'il y a un contrat de métayage. Ici une particularité intéressante à signaler : la loi décide que le métayer ne supporte la charge complète du risque que s'il s'est assuré ou si le propriétaire l'a assuré et elle décide que quand le métayer s'est assuré lui-même, le propriétaire doit payer la moitié de la prime, comme dans le cas où le propriétaire a assuré lui-même son métayer; par contre, si le métayer n'est pas assuré il ne paye que la moitié des indemnités et l'autre moitié est à la charge du propriétaire, solution qui se comprend facilement : le métayer est une exploitation à compte à demi.

Particularité concernant l'application de la loi aux métayers

La loi de I922 s'applique à tous les ouvriers salariés que des propriétaires peuvent employer à la mise en état et à l'entretien de leur domaine, même aux ouvriers jardiniers que l'on assimile à des ouvriers agricoles.

Il faut enfin signaler que la loi de I922 qui a étendu la loi sur les accidents du travail à l'agri-

Source : BIU Cujas

culture n'a pas abrogé complètement la loi du 30 Jui 1899 et il y a dans certains cas possibilité d'application concurrente des dispositions de la loi de 1922 et de certaines dispositions de la loi de 1899.

Cas spécial d'application de la loi de 1899

La loi du 15 Décembre 1922 s'appliquera seule si les moteurs qui sont employés par l'exploitant agrico sont sa propriété, mais la loi du 30 Juin 1899 continuera à s'appliquer quand on se trouvera en présence de moteurs agricoles qui sont loués à des exploitants dans ce cas on se trouve dans l'hypothèse spécialemen visée par cette loi, - de petits exploitants louant d machines agricoles - qui le jour où ils louent ces ma chines font appel à l'aide de leurs voisins, de leurs amis, et on a voulu maintenir dans ce cas là la protection de la loi à ce personnel non salarié employé le jour où la machine fonctionne et qui peut être blessé du fait de la machine.

Les exploitations forestières

Parmi les exploitations agricoles, il faut compr dre les exploitations forestières qui rentrent indisc tablement dans les exploitations agricoles, au sens large du mot. Ceci enlève à peu près toute applicatio à une loi antérieure du 15 Juillet 1914 qui avait été spécialement promulguée pour étendre le domaine de l législation aux exploitations forestières; cette loi spéciale avait pour objet alors que la loi de 1898 n' était pas encore applicable à toutes les entreprises agricoles, d'en assurer par avance le bénéfice aux entreprises forestières; mais cette loi du 15 Juillet 1914 mettait quelques conditions à son application, elle ne concernait que les exploitations forestières pratiquées dans des domaines d'une certaine étendue e ne visait que les accidents se produisant à l'occasio de certains travaux énumérés par la loi. Toutes ces dispositions particulières de la loi de 1914 n'ont pl d'intérêt, puisque àl'heure actuelle nous avons un texte général appliquant la législation des accidents du travail à l'agriculture, et conséquemment aux expl tations forestières, sans reproduire les mêmes réserv

La loi du 15 Juillet 1914

Extension de la loi de 1899 aux gens de maison

Une dernière extension importante de la loi a enfin été faite à tous les gens de maison par une loi du 2 Août 1923. Cette loi étend l'application de la loi de 1899 à toutes les personnes qui sont employées un titre quelconque à un service domestique, cochers, chauffeurs, femmes de chambre, concierges, etc. Tous les gens de maison sont, en d'autres termes, maintena protégés par la loi; mais cette disposition ne s'appl que pas aux personnes, même vivant dans la maison, qui ne peuvent pas être considérées comme des gens de mai son, par exemple des secrétaires, des précepteurs, de

La loi du 2 Août 1923.

Source : BIU Cujas

dactylographes, ce ne sont pas des salariés pouvant être considérés comme faisant partie du personnel domestique.

Il résulte de ces différents textes que le domaine d'application de la loi sur le travail est maintenant à peu près général. Il ne reste que peu de salariés qui se trouvent en dehors de ce domaine d'application.

Les salariés non protégés par la loi de 1899

1°-Les salariés des professions libérales

Il y en a pourtant quelques-uns, nous citerons les suivants : d'abord tous les salariés des professions libérales, aides des médecins, clercs des officiers ministériels, aides des dentistes (mais la loi s'applique aux aides des pharmaciens car la pharmacie est en même temps une profession commerciale; la pharmacie est à la fois une profession libérale et une profession commerciale), aides, secrétaires d'ingénieurs, employés de laboratoires de recherches, d'une façon générale tous ceux qui peuvent être considérés comme exerçant du fait de leur travail une profession libérale.

2°-Les salariés des établissements hospitaliers

2° - La loi ne s'applique pas aux salariés des établissements hospitaliers, infirmières, garçons de salles des hôpitaux et hospices. Il y a là un oubli certain du législateur, car il y a là des métiers qui sont souvent particulièrement dangereux. Un projet avait été déposé pour l'extension de la loi aux établissements hospitaliers, mais ce projet n'a pas été discuté.

3° Les salariés de l'Etat, des départements et des communes.

3° - La loi ne s'applique pas aux salariés de l'Etat, des départements et des communes employés dans des entreprises qui ne sont pas visées par l'art. 1er de la loi de 1898. Elle s'applique aux ouvriers et employés employés dans les établissements énumérés dans l'article 1er de cette loi, puisque cet article ne s'occupe pas du caractère commercial ou industriel ou non de ces établissements, et de la personne qui les exploite, mais en l'absence d'un texte général visant les ouvriers de l'Etat, des départements et des communes, elle s'applique aux ouvriers salariés de l'Etat, des départements et des communes qui ne travaillent pas dans les entreprises visées à cet article.

4° Les fonctionnaires.

4° - Enfin, la loi ne s'applique pas aux fonctionnaires qui ne peuvent être considérés comme liés par un contrat de travail à l'Etat ou à l'administration qui les emploie. Les fonctionnaires ne sont pas dépourvus pour cela de toute protection contre les accidents qui peuvent les atteindre, mais ils ne sont pas protégés par la loi de 1898, mais par les lois sur les pensions civiles ou militaires.

Les salariés que nous venons de voir qui sont encore en dehors du domaine d'application de la loi, pe

Source : BIU Cujas

vent du reste s'en voir attribuer le bénéfice par un assujettissement facultatif aux dispositions de la loi des entreprises dans lesquelles ils sont employés.

Assujettissement facultatif à la loi de 1898

Assujettissement facultatif à la loi - Les chefs d'entreprise peuvent adhérer facultativement à la législation sur les accidents du travail en vertu d'une loi du 18 Juillet 1907. Cette loi avait une grande importance à l'époque où elle a été promulguée, elle en a perdu beaucoup du fait de l'extension considérable donnée depuis 1907 au domaine d'application de la loi

La loi du 18 Juillet 1907

Aux termes de la loi de 1907, tout employeur qui n'est pas assujetti pour son entreprise à l'application de la loi peut se placer sous son domaine d'application pour les accidents frappant ses salariés du fait ou à l'occasion de leur travail, Mais il faut pour cela non seulement le consentement de l'employeur mais l'acceptation de l'employé. Ceci s'explique aisément: du jour où il sera soumis à l'application de la loi, le salarié perdra la possibilité d'obtenir réparation intégrale du préjudice subi par lui; même s'il peut prouver la faute de son patron, il n'aura plus droit qu'à l'indemnisation forfaitaire prévue par la loi.

Nécessité du consentement de l'employeur

Formalités de l'assujettissement facultatif

Les formalités de cet assujettissement facultatif sont les suivantes : l'employeur qui veut assujettir les employés de son entreprise à la loi doit faire une déclaration à la mairie;cette déclaration doit être transcrite par le maire sur un registre spécial. Le maire en transcrivant cette déclaration doit remettre à l'employeur un carnet visé par lui et c'est sur ce carnet que devront etre portées les acceptations expresses des salariés. Du jour où l'employé aura ainsi donné son acceptation, la loi s'appliquera à lui.

Renonciation de l'employeur à l'assujettissement facultatif.

L'employeur pourra à tout moment renoncer à cette application de la loi de 1898 pour ses employés assujettis facultativement, mais cette renonciation ne vaudra que pour les salariés qu'il embauchera postérieurement, il faudra s'il veut que cette renonciation s'applique aux salariés qui sont actuellement à son service qu'il résilie leur contrat pour en faire un nouveau.

Loi du 15 Décembre 1922

La loi du 15 Décembre 1922 relative à l'agriculture, a prévu d'autres cas d'assujettissement facultatif. Cette loi autorise les exploitants agricoles qui travaillent avec l'aide de leur famille, à adhérer facultativement à la loi pour tous les membres de leur famille. Ces membres de la famille de l'agriculteur ne sont pas assujettis de plein droit à la loi parce qu'ils ne sont pas salariés et que la loi ne s'applique en principe qu'aux salariés. Mais la loi a mis une condition à cet assujettissement facultatif des membres

Source : BIU Cujas

de la famille, il faut qu'en meme temps l'exploitant agricole contracte une assurance pour couvrir sa responsabilité. Nous verrons qu'en pratique l'application de la loi est presque toujours liée à l'existence d'une assurance, ici la loi en fait une obligation.

La loi de 1922 a meme prévu que l'exploitant agricole lui-même pouvait s'assujettir aux dispositions de la loi et obtenir de son assurance en cas d'accident les indemnités prévues par la loi de 1898. Seulement la loi exige pour que l'exploitant agricole puisse se prévaloir lui-meme des dispositions de la loi, qu'il en accorde en meme temps le bénéfice aux membres de sa famille qu'il emploie dans son exploitation. Il ne peut s'octroyer le bénéfice de la loi, sans l'accorder également aux membres de sa famille qui travaillent avec lui.

Personnes protégées

Quelles sont les personnes protégées ?

La loi, sauf les exceptions que nous avons vues pour l'agriculture ne concerne que les salariés. L'application de la loi est liée en principe à l'existence d'un contrat de travail.

Nécessité d'un contrat de travail.

Par contre, s'il y a un contrat de travail, la loi s'applique dans les entreprises assujetties à tous les salariés quel que soit leur emploi et quelle que soit l'importance de leurs fonctions. La loi s'applique aussi bien aux ouvriers, aux employés, aux secrétaires de bureaux, qu'aux directeurs . Nous verrons seulement que les conditions d'application de la loi en ce qui concerne les rentes à servir pourront être différentes quand il s'agit de salariés touchant de gros salaires.

Cas du mineur de moins de 13 ans.

La jurisprudence a fait une application intéressante du non assujettissement à la loi en cas d'absence du contrat de travail pour les mineurs de moins de 13 ans qui ne peuvent être embauchés dans une entreprise industrielle . Si un mineur de moins de 13 ans ne rentrant pas dans une des exceptions que nous avons vues, est embauché malgré cette interdiction légale, son contrat de travail est nul, la jurisprudence en a conclu que même s'il était blessé, il n'avait pas droit à l'application de la loi de 1898 puisque n'étant pas lié à l'employeur par un contrat de travail. Il y a là une solution rigoureuse que nous avons critiquée parce que ne faisant pas état de ce que le contrat de travail malgré sa nullité n'en a pas moins existé en fait. La jurisprudence pallie d'ailleurs, comme il a été déjà indiqué, les rigueurs de sa solution, en décidant que l'employeur doit être considéré comme étant en faute de plein droit pour avoir embauché un mineur de moins de 13 ans et elle restitue de ce fait au mineur par cette reconnaissance de la faute du patron, la protec-

Source : BIU Cujas

tion parfois plus efficace du droit commun.

Les étrangers sont protégés au même titre que les Français s'ils travaillent en France en vertu d'un contrat de travail.

Les apprentis enfin sont protégés comme les ouvriers.

Exceptions à la nécessité du contrat de travail

Il existe quelques exceptions à cette exigence d'un contrat de travail : quelques personnes sont protégées par la loi bien que n'étant pas liées à l'employeur par un contrat de travail.

Nous avons déjà indiqué l'hypothèse où il y a location d'un moteur inanimé à des entreprises agricoles nous avons vu que, dans ce cas là, par application des dispositions de la loi du 30 Juin 1899 protection était due non seulement aux personnes salariées mais à toutes personnes salariées ou non blessées par une machine louée à un exploitant agricole.

D'autre part, il nous faut indiquer que toujours dans les exploitations agricoles la loi du 30 Avril 1926 modifiant l'art. 1er de la loi du 15 Décembre 1922 décide que les petits exploitants qui utilisent collaboration de voisins doivent obligatoirement donner la protection de la loi au personnel salarié ou non qu'il emploie.

Enfin, nous dirons que, en vertu d'un texte spécial, les délégués mineurs sont soumis à l'application de la loi bien qu'ils ne soient pas liés à la société de même où ils exercent leurs fonctions par un contrat de travail.

Chapitre III

DES RENTES ET INDEMNITES AUXQUELLES ONT DROIT LES VICTIMES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Principes dominant cette question

L'application de la loi est dominée par les deux principes généraux suivants :

Le caractère d'ordre public des dispositions de la loi.

1°- Toutes les dispositions de la loi ont un caractère d'ordre public. Elles s'appliqueront à toutes les personnes protégées, nonobstant à toute clause contraire, sans qu'il soit possible d'introduire dans le contrat de travail des clauses écartant l'application de la loi ou modifiant les règles résultant de ses dispositions.

Ce caractère d'ordre public des dispositions de la loi de 1898 entraine enfin l'exclusion de l'application concurrente de n'importe quelle autre disposition légale.

Source : BIU Cujas

L'indemnisation forfaitaire

2° - L'indemnisation est en principe forfaitaire. Quand il y aura lieu à réparation du fait de la loi de 1898, cette réparation ne sera qu'une réparation partielle et forfaitaire. Cette indemnité forfaitaire allouées aux victimes d' accidents du travail ne prend en considération que deux choses : la gravité de l'accident et le montant du salaire, elle ne prend en considération aucun autre fait et elle ne retiend en particulier aucun considération personnelle à la victime.

Ces deux principes généraux rappelés, nous étudierons successivement :

1°- Le droit de la victime aux frais médicaux et pharmaceutiques;

2°- Le droit des ayants-droits de la victime aux frais funéraires en cas de décès.

3°- Le droit de la victime en cas d'incapacité à une indemnité en argent. Cette indemnité en argent sera pendant le traitement le demi-salaire, quand le traitement sera achevé, si la victime reste incapable totalement ou partiellement de travailler, elle aura droit à une rente, enfin si la victime décède des suites de l'accident, certains ayant-droits énumérés par la loi ont droit eux aussi à une rente.

§ 1 - Droit de la victime aux frais médicaux et pharmaceutiques

Le patron en cas d'accident du travail doit les frais médicaux et pharmaceutiques qui sont nécessaires pour soigner l'ouvrier, ces frais sont dus quelle que soit la durée du traitement, même pour les traitements très courts, Ceci est intéressant à indiquer car nous verrons que le demi-salaire n'est pas dû pour les interruptions de travail de moins de quatre jours. Ici, quelle que soit la durée du traitement, si courte ou si longue soit-elle, l'ouvrier a droit aux frais médicaux et pharmaceutiques.

Les frais médicaux et pharmaceutiques

Ces frais comprennent les honoraires quelconques du médecin qui soigne, frais de visites, frais spéciaux de traitement, le cout des médicaments qui doivent etre achetés chez le pharmacien et le cout des appareils sauf les appareils orthopédiques, enfin, si la victime est hospitalisée dans un hôpital, le patron doit les frais d'hôpital, La loi seulement a fixé un maximum pour le montant de ces frais d'hospitalisation, elle a fixé le tarif maximum que l'hôpital peut réclamer au patron par jour de maladie, la loi déclare qu' on doit appliquer le tarif de la loi de 1893 augmenté de 30 %, on n'a pas voulu que la victime en choisissant une maison de santé coûteuse puisse imposer des frais exagérés au patron.

Source : BIU Cujas

Durée pendant laquelle ces frais sont dûs

Ces frais sont dus du jour de l'accident au j soit de la guérison complète, soit du décès, si la victime de l'accident meurt, soit au jour où le tr ment doit être considéré comme terminé, parce que tat de la victime est stabilisé, meme si elle n' pas guérie, ce qu'on appelle la consolidation de l blessure. Il peut arriver que la victime reste impo tente, que l'accident laisse des suites qui ne cess ront jamais, du jour où le traitement est terminé, l'état est stabilisé, ou la blessure, comme l'on dit est consolidée, les frais médicaux ne sont plus dûs Ceci doit être appliqué même si ultérieurement un nouveau traitement apparaît nécessaire, ces frais d nouveau traitement ne seront plus supportés par le patron. Cette solution est donnée par la jurisprude

Décision de la jurisprudence en cas de nouveau traitement

qui décide que postérieurement à la date fixée pou la consolidation de la blessure, il n'y a plus jam pour le patron que l'obligation de payer une rente. Cette solution est critiquable : on a pu se trompe sur la date de la consolidation de la blessure, il serait normal si l'on s'aperçoit que l'on s'est tro et qu'un nouveau traitement est nécessaire que le p tron en ait la charge.

La victime peut accepter les soins du médecin d patron ou les soins du médecin de la compagnie d'as rances près de laquelle le patron s'assure, mais l ouvrier n'est nullement forcé d'accepter ce médecin la loi pose le principe du libre choix du médecin p la victime. C'est là un des principes essentiels de

Libre choix du médecin par la victime

loi qui se trouve écrit dans l'art. 4 . Ce libre ch a été réclamé par les représentants des ouvriers ma surtout par les syndicats de médecins et de pharma qui ont eu peur de voir se créer un corps médical cialisé salarié par les patrons ou les compagnies assurances, dont l'assistance serait pour ainsi di imposée aux victimes d'accidents du travail. C'est obvier à cette crainte qu'ils ont réclamé et obten principe du libre choix d'un médecin, principe sanc né très rigoureusement par la loi; celui qui porte atteinte à ce principe pourrait etre puni d'une am de 16 à 100 francs portée en cas de récidive de 2.000 francs.

Ce principe du libre choix du médecin n'est cependant sans donner lieu à des abus: des médecin véreux qu'on appelle spécialement des médecins ma se sont fait une spécialité de soigner les accident

Les escroqueries aux accidents du travail.

du travail. Ils les attirent dans leurs cliniques seulement en leur ristournant souvent une partie prix de visites qu'ils perçoivent, mais souvent en s'entendant avec eux pour simuler des accidents ou

Source : BIU Cujas

simuler des traitements plus longs qu'il serait nécessaire , et médecin et victime se partagent les bénéfices de l'opération; il y a toute une industrie actuellement florissante d'escroqueries aux accidents du travail qui, il faut bien le reconnaître, sont l'oeuvre non seulement d'ouvriers, mais aussi de médecins, heureusement isolés, qui aident les ouvriers à escroquer les compagnies d'assurances et les patrons.

Dispositions prises par la loi pour éviter les abus

La loi a cependant pris des mesures pour essayer de pallier dans la mesure du possible à ces abus. D'abord, l'article 4 prévoit que les frais médicaux et pharmaceutiques dûs par le patron seront fixés par le juge de paix. Ce magistrat fixera la note des frais et fixera cette note d'après un tarif établi par arrêté ministériel ; ce tarif résulte actuellement pour les frais médicaux d'un arrêt du 5 Mars 1932 et pour les frais pharmaceutiques d'un arrêté du 6 Mai 1932. Ces tarifs des visites, des traitements et des produits pharmaceutiques sont arrêtés par le Ministre après consultation d'une commission où se trouvent réunis les intéressés, représentants des syndicats d'ouvriers,des syndicats de patrons, des syndicats de médecins, de pharmaciens, et les représentants des sociétés d'assurances.

'inefficacité e ces disposi-

Ce tarif limite le montant des sommes pouvant être réclamées au patron pour une visite ou un traitement, mais il n'empêche pas le médecin de réclamer un honoraire supplémentaire à la victime, rien n'interdit à la victime de payer un supplément d'honoraire si elle le veut à son médecin; s'il empêche de réaliser un prix exagéré pour des visites ou des traitements déterminés, il n'empêche pas d'autre part les abus qui peuvent se faire par augmentation du nombre des visites, car le juge de paix ne peut pas fixer le nombre des visites, ou par ordonnance de traitements ou médicaments coûteux et inutiles.

e droit de ontrôle du atron

Le patron peut d'autre part contrôler à tout moment l'état de la victime en la faisant visiter pendant la durée du traitement par un médecin de son choix. Pour cela le patron demandera au juge de paix d'autoriser ce contrôle en lui indiquant le médecin qu'il désigne pour visiter la victime; Le juge de paix accréditera le médecin auprès de la victime en lui donnant le droit de la visiter une fois par semaine en présence du médecin traitant; le médecin, du patron, même par autorisation du juge de paix ne peut pas visiter plus d'une fois par semaine et ne peut pas visiter sans avoir prévenu 48 heures à l'avance le médecin traitant par lettre recommandée. Si la victime refuse cette visite du médecin désigné par le patron, le paiement de l'indemnité journalière lui sera suspendue. Cette

Source : BIU Cujas

suspension sera décidée par le juge de paix qui co
quera la victime par lettre recommandée avant de pr
dre sa décision, mais cette décision du juge de pa
ne sera pas susceptible d'appel.

Si le médecin contrôleur trouve que la victime
est en état de reprendre son travail, le patron pou
requérir du juge de paix une expertise qui aura lie
dans les 5 jours; cette expertise était nécessaire,
ce n'est pas parce que le médecin du patron décide
que la victime est rétablie qu'il faut faire préva-
loir son avis sur l'opinion du médecin traitant qui
peut être de bonne foi.

Le juge de paix doit nommer cet expert dans le
5 jours et celui-ci aura 5 nouveaux jours pour dépo
son rapport.

§ 2 - Paiement des frais funéraires

Si l'ouvrier meurt victime de l'accident, les
frais funéraires sont à la charge du patron, mais c
frais funéraires sont fixés à un maximum peu élevé,
ils ne peuvent dépasser 200 francs.

§ 3 - Paiement des indemnités et des rentes

Le chef d'entreprise, doit une indemnité en
argent aux ouvriers victimes d'un accident du trava
il ne suffit pas de soigner un ouvrier accidenté, i
faut lui permettre de vivre pendant sa maladie. Cett
indemnité va prendre deux formes; pendant toute la
durée du traitement, le patron va devoir une inde
té journalière appelée demi-salaire; une fois la b
sure consolidée, une fois que l'état du blessé sera
stabilisé, s'il subsiste des suites de l'accident,
patron devra une rente, dont nous verrons le mode d
fixation. Il nous faut donc distinguer :

L'indemnité due par le patron.

1°- Le paiement des indemnités journalières d
demi-salaire

2°- Le paiement des rentes qui peuvent être
par le patron en cas de suite permanente de l'acci

1°- Paiement du demi-salaire pendant la durée
du traitement -

Pendant toute la durée du traitement, l'ouvri
a droit à une indemnité égale à la moitié de son s
laire, c'est ce qu'on appelle l'indemnité de demi-
laire, C'est une indemnité forfaitaire qui est due
le fait de l'accident sans qu'il y ait à tenir com
ni des besoins de l'ouvrier, ni des ressources de
vrier, ni de la fortune du patron, qui ne s'occupe
pas de la nature de l'accident. Dès qu'il y a acci

L'indemnité de demi-salaire

Source : BIU Cujas

et nécessité d'un traitement, l'ouvrier a droit pendant toute la durée du traitement à la moitié du salaire qu'il gagnait auparavant. Cette indemnité est due pour tous les jours, meme pour les dimanches et fêtes où l'ouvrier ne travaillait pas. Par là même, elle peut équivaloir dans certains cas, si l'ouvrier était payé à la journée, à un peu plus que le demi-salaire, puisqu même s'il ne recevait pas de salaire les jours de repos, il recevra ces jours-là le demi-salaire.

Nécessité d'une incapacité de plus de 4 jours.

Cette indemnité journalière n'est pas due pour les tout petits accidents, ceux qui entraînent une incapacité de moins de 4 jours, Le motif de cette exclusion est facile à comprendre, on a voulu éviter que les ouvriers simulent de tout petits accidents difficiles à discerner pour se donner quelques jours de vacances, ou même s'exposent à de tout petits accidents sans gravité pour ce motif. Pour couper court à ces pratiques, on a décidé que le demi-salaire ne serait pas dû pour les accidents qui n'entraînent pas une incapacité de 4 jours. Si l'incapacité due à la suite de l'accident dure plus de 4 jours et moins de 10 jours, l'ouvrier ne sera payé qu'à partir du 5ème jour; ce n'est que si l'incapacité dure plus de 10 jours que l'ouvrier sera payé rétroactivement à partir du 1er jour. Il arrive de ce fait que l'ouvrier essaye souvent de faire durer son incapacité de travail au moins 11 jours pour pouvoir être payé pendant toute la durée de son traitement. Cette indemnité est due du jour de l'accident jusqu'au jour, du décès ou jusqu'au jour de la consolidation si l'état se stabilise. Elle sera payée aux époques et aux lieux de paiement usités à l'entreprise, mais l'intervalle des paiements ne peut jamais excéder 7 jours à raison du caractère alimentaire de l'indemnité.

Exonération du patron pour les frais médicaux et pharmaceutiques et le demi-salaire par affiliation des ouvriers à une société de secours mutuels

Le patron peut s'exonérer du paiement des frais médicaux et pharmaceutiques et du paiement de l'indemnité de demi-salaire, en se substituant pour ces paiements une société de secours mutuels dans les conditions suivantes : le patron doit affilier ses ouvriers à cette société de secours mutuels en prenant à sa charge une quote-part de la cotisation de l'ouvrier à la société, cette quote-part doit être fixée d'un commun accord entre le patron et l'ouvrier, mais ne doit jamais etre moindre du tiers de cette cotisation.

La société doit être constituée suivant des statuts-types approuvés par l'administration, et doit assurer à ses adhérents les frais pharmaceutiques et médicaux en cas de maladie et le paiement d'une indemnité journalière pendant tout le traitement. Le patron se trouve déchargé de ses obligations si la société de

Source : BIU Cujas

secours mutuels paye à ses adhérents des indemnités identiques à celles qui étaient à sa charge ; si la société ne paye à ses adhérents qu'une indemnité journalière moindre que le demi-salaire le patron ne sera exonéré que jusqu'à due concurrence. Il peut, en d'autres termes, se substituer la société de secours mutuels que pour les émoluments que celle-ci assurera à sa place à ses ouvriers. Cette substitution de la société de secours mutuels au patron pourra enfin durer pendant 30 jours, 60 jours ou 90 jours suivant que la société de secours mutuels assurera les frais de maladie et l'indemnité journalière à ses adhérents pendant 30 jours, 60 jours ou 90 jours.

La loi prévoit dans les memes conditions que les exploitants de mines peuvent se décharger de leurs obligations moyennant une subvention aux caisses ou sociétés de secours aux ouvriers mineurs assurant à leur place les prestations àleur charge.

2° - Rentes et pensions en cas d'incapacité permanente de la victime.

Du jour où l'état de la victime est stabilisé, où la blessure, comme l'on dit est consolidée, le patron doit une rente à son ouvrier , si cet ouvrier ne peut plus travailler ou si sa capacité de travail est diminuée

Le point de départ de cette rente sera le jour de la consolidation de la blessure qui ne sera fixé, on le verra, que par l'ordonnance du président ou le jugement du tribunal constatant l'état de la victime et fixant le montant de sa rente. Jusqu'à cette date qui peut, s'il y a litige, etre éloignée, la victime même guérie , devra en principe continuer à toucher l'indemnité journalière de demi-salaire. Mais cette indemnité ne lui sera payée que provisoirement pour se voir substituer avec rétroactivité au jour de la consolidation de la blessure, la rente qui sera finalement accordée. Par là même, du jour où la rente sera fixée, il y aura lieu à compensation entre ce que l'ouvrier aura touché au titre de l'indemnité journalière postérieurement à la date fixée pour la consolidation, et à ce qu'il aurait dû toucher au titre de la rente qui lui est allouée à partir de cette date. Cette compensation laissera ordinairement un solde qui constituera soit un trop perçu dont l'ouvrier sera redevable à son patron, soit une insuffisance de perception constituant l'ouvrier créancier de son patron a due concurrence.

Cette situation, au cas où elle se prolongerait peut présenter des inconvénients. L'on n'a qu'à supposer que l'indemnité journalière est très supérieure au montant de la rente à laquelle aura droit la victime,ce

Source : BIU Cujas

qui sera le cas si l'incapacité permanente résultant de l'accident, se présente minime.

L'ouvrier peut toucher pendant une période assez longue des sommes manifestement plus importantes que celles auxquelles il aura finalement droit, et devant l'obliger à des restitutions toujours difficiles à obtenir. Pour éviter cet inconvénient la loi prévoit que s'il y a litige le juge pourra en cours d'instance remplacer l'indemnité journalière dont le paiement est continué à l'ouvrier guéri, par une pension provisionnelle dont le montant sera fixé aussi proche que celui de la rente que l'ouvrier peut escompter de façon à diminuer le montant des sommes à restituer par l'ouvrier quand sa pension sera définitivement fixée.

La pension provisionnelle fixée par le juge

Cette rente provisoire accordée à la place de l'indemnité journalière pendant l'instance judiciaire peut être allouée soit par le président du tribunal dans son ordonnance de non conciliation renvoyant les parties devant le tribunal, soit en cours d'instance par le président statuant en référé.

Les arrérages de cette rente provisoire se compareront dans les mêmes conditions avec les arrérages de la rente définitive et donneront lieu à réglement identique.

Le réglement de la rente.

En ce qui concerne ce réglement, il se fera de la façon suivante : une fois que la rente sera fixée définitivement, on aura à voir ce que l'ouvrier a touché depuis le jour de la consolidation de la blessure et ce qu'il aurait du toucher du fait de la rente, Si c'est le patron qui n'a pas payé assez, le patron devra payer immédiatement le supplément, Si c'est l'ouvrier qui se révèle avoir trop touché, le patron pourra imputer les sommes qu'il a payées en trop sur le montant des arrérages ultérieurs de sa rente, Seulement, il faut éviter, le trop perçu est important, que cette imputation faite par le patron puisse avoir pour résultat de priver l'ouvrier du premier terme ou de plusieurs termes de sa rente, ce qu'il n'est pas possible d'admettre,étant donné le caractère alimentaire de la rente. Aussi le législateur a-t-il prévu que le tribunal, s'il constate que les sommes que le patron a payées en trop sont importantes, puisse fixer les conditions de l'imputation en la faisant porter sur un délai plus ou moins long de façon que l'ouvrier ne soit amené à restituer que progressivement ce qu'il a perçu en trop.

La rente qui est due par le patron à l'ouvrier est payable soit à la résidence de la victime, soit au chef-lieu de canton de cette résidence, c'est-à-dire toujours dans un lieu proche de cette résidence.

Source : BIU Cujas

Quel est maintenant le montant des rentes qui doivent etre payées par le patron à la victime ?

Il faut distinguer ici deux cas :

1°) l'accident, laisse subsister après guérison une incapacité permanente et absolue du travail,

2°) l'accident ne laisse après guérison qu'une incapacité partielle de travail.

1ère hypothèse : incapacité permanente et absolue

1°-Incapacité permanente et absolue

La victime se trouve désormais incapable de tout travail,non seulement elle se trouve incapable de continuer à travailler de son métier originaire, mais elle est désormais incapable de tout travail rémunéré. Ce n'est que dans ce cas qu'il y a incapacité de travail absolue; c'est le cas par exemple d'un ouvrier qui a perdu la vue, qui a perdu les deux bras, qui a perdu les deux jambes, il ne peut plus faire aucun travail donnant lieu à une véritable rémunération. La victime a droit dans ce cas à une rente égale aux 2/3 de son salaire annuel, ceci est la conséquence du principe de l'indemnité forfaitaire. On ne répare pas intégralement le préjudice subi par l'ouvrier , on lui donne seulement une rente égale aux 2/3 de son salaire actuel.

La rente égale aux 2/3 du salaire

2ème hypothése : incapacité permanente partielle.

II-Incapacité permanente et partielle

L'ouvrier voit diminuer sa capacité de travail, mais il peut encore travailler, peut-être dans une autre profession, mais l'on ne s'occupe pas de savoir s'il doit changer ou non de métier, l'on constate seulement que malgré sa blessure, malgré l'incapacité de travail qui en résulte, il peut encore travailler et gagner son salaire, celui-ci devant seulement subir une réduction. Le juge doit dans ce second cas apprécier le montant de la réduction de salaire que l'ouvrier doit être considéré comme devant subir; il le fera normalement en s'entourant de l'avis d'experts médicaux, mais suivant le principe que vous connaissez , il ne sera jamais lié par les conclusions de ces expertises. Une fois fixée la réduction de la capacité de travail de l'ouvrier, l'ouvrier a droit à la moitié de la réduction de salaire qu'il doit être considéré comme devant subir du fait de l'accident. On doit donc considérer deux choses le salaire qu'il gagnait avant l'accident, le salaire qu'il peut gagner ou que l'on considère qu'il peut gagner après l'accident, on prend la différence et l'ouvrier a droit comme rente à la moitié de cette réduction de salaire. Si l'on suppose par exemple que l'on se trouve en présence d'un ouvrier qui gagnait 8.000 frs par an ,après l'accident les experts considèrent que sa capacité de travail est limitée d'un quart et qu'il ne pourra plus gagner que 6.000 francs, cet ouvrier aura droit alors à une rente de 1.000 francs par an. L'indemnisation est faible, on peut meme la considérer

L'évaluation de la réduction de capacité de travail de l'ouvrier

La rente égale à la moitié de la réduction de salaire.

Source : BIU Cujas

très faible, se demander pourquoi on ne donne à l'ouvrier qu'une rente égale à la moitié de la réduction de salaire qu'il subit, mais ceci résulte toujours du caractère forfaitaire de la réparation et de la volonté du législateur de ne pas imposer une charge trop lourde à l'industrie.

aractère forfaitaire de l'ndemnité.

Cette rente est due dans tous les cas. L'ouvrier y a droit alors même que le patron prétendrait s'engager à garder l'ouvrier à son service en lui maintenant le même salaire. Ceci est ici encore la conséquence du caractère forfaitaire de la loi. La rente est l'indemnisation obligatoire de l'incapacité et les parties ne peuvent contrevenir aux dispositions légales sur ce point.

La rente est enfin fixée non pas d'après ce que l'ouvrier gagne effectivement après l'accident, mais d'après ce que normalement et théoriquement il devrait gagner. Si on prenait ce que l'ouvrier gagne effectivement après l'accident, il pourrait y avoir des rentes inégales pour des ouvriers se trouvant dans la même situation suivant qu'ils auraient accepté un travail plus ou moins bien rémunéré. L'on ne doit prendre en considération que le salaire qu'il peut espérer gagner d'après la force de travail qui lui reste.

Calcul des entes pour es ouvriers ant un salaie supérieur 8.000 frs

Le mode de calcul des rentes ne s'applique pas dans les mêmes conditions pour tous les ouvriers. La règle de principe que nous venons de voir ne vaut que pour les ouvriers qui ont un salaire ne dépassant pas 8.000 francs. Pour les ouvriers et employés qui gagnent un salaire de plus de 8.000 francs, la rente sera calculée après réduction du montant du salaire dépassant cette somme (Ce taux de 8.000 francs date d'une loi de 1926. La loi originaire prévoyait un taux de 2.400 francs à partir duquel le montant du salaire devait subir des réductions pour le calcul de la rente) A l'heure actuelle, on prend la totalité du salaire tant qu'il ne dépasse pas 8.000 francs, au dessus de ce chiffre, on fait subir au salaire la réduction suivante pour le calcul des rentes. La portion du salaire qui dépasse 8.000 francs et qui va jusqu'à 18.500 francs, n'est comptée que pour 1/4 de cette somme. La portion du salaire qui dépasse 18.500 frs n'est comptée que pour un huitième . Il y a en définitive une réduction importante du salaire sur lequel on calcule les rentes quand ce salaire dépasse 8.000 francs. On aboutit pour les hauts salaires à avoir des rentes qui sont trop peu élevées. On n'a pas voulu enlever toute protection aux employés et ouvriers qui gagnent des sommes importantes mais on s'est refusé àleur donner , toujours à raison du caractère forfaitaire de la loi, des rentes proportionnelles à celles qui sont données aux ouvriers et employés à petits salaires.

Source : BIU Cujas

Cette réduction du taux des salaires ne s'applique pa pour les indemnités journalières de demi-salaires. En ce qui les concerne ces indemnités , quelque soit le montant du salaire, et la durée de la maladie, on tou che le demi-salaire intégralement pendant tous les jours de traitement.

Pas de réduction pour les indemnités de demi-salaires

Les parties peuvent par convention modifier le taux que nous venons de voir en ce qui concerne la réduction que doivent subir les salaires élevés. Il y a là une disposition exceptionnelle car en principe aucune convention dérogeant aux principes posés par la loi n'est admise.

Sur ce point, la loi fait exception, elle autori les parties à élever dans un contrat de travail le mo tant du salaire àprendre en totalité en considération pour le calcul des rentes , à élever également les autres paliers en deça desquels le salaire est compt pour un quart ou pour un huitième.

Il faut ajouter qu'en vertu d'une loi du 14 Mai 1930 les victimes d'accidents du travail ont droit en outre àla rééducation professionnelle gratuite. La lo de 1930 entend accorder aux mutilés la possibilité d prendre un nouveau métier, les frais sont couverts pa un fonds spécial de rééducation constitué et alimenté dans des conditions analogues aux fonds de garantie. loi de 1930 ajoute que la rééducation de l'ouvrier ne pourra jamais lui valoir une diminution de sa rente. Autrement l'ouvrier n'aurait aucun intérêt à se réédu quer.

Le droit à la rééducation professionnelle.

Pensions et rentes dues en cas de décès de la victime.

Pensions et rentes en cas de décès de la victime

L'accident du travail peut aboutir à la mort de la victime, soit immédiatement soit après un traitemen plus ou moins prolongé. La loi accorde en cas de mort de la victime des suites de l'accident des rentes à s conjoint et à ses enfants de moins de 16 ans. Exceptionnellement, si la victime n'a ni conjoint, ni enfants moins de 16 ans la loi accorde des rentes à ses asce dants ou descendants qui pourraient être à sa charge, Mais là s'arrête le cercle des personnes protégées.

Les personnes protégées.

L'ouvrier pouvait vivre avec des frères et soeurs contribuer à leurs besoins, ceux-ci n'auront droit à aucune rente du fait de la loi de 1898, ni du fait d'aucune autre loi, puisque la loi de 1898 exclut l' application de tout autre disposition, quand elle est applicable. On ne s'occupe pas de savoir si d'autres personnes ont subi un préjudice. Seules les personnes énumérées par la loi auront droit à réparation.

Conditions d' obtention de la rente

Le conjoint aura droit à une rente égale à 20 % du salaire annuel de la victime. Il ne peut obtenir ce

Source : BIU Cujas

rente qu'aux trois conditions suivantes :

1°- Il faut que sa qualité résulte d'un mariage contracté avant l'accident. Si la victime se marie en cours de traitement, son conjoint n'aura droit à rien, ceci pour éviter des abus.

1°- Le conjoint

2° - Il faut que le conjoint ne soit, au moment d de l'accident ni divorcé ni séparé de corps. Il n'y a pas lieu de distinguer si le divorce ou la séparation de corps ont été prononcés au profit du conjoint ou contre lui. Dans tous les cas, aucune pension n'est due au conjoint. Cette solution n'est pas équitable, car quand le divorce est prononcé au profit du conjoint, celui-ci peut avoir droit à une pension alimentaire, la mort de la victime va faire disparaître cette pension qui ne sera remplacée par aucune rente.

3° - Cette rente n'est due que tant que le conjoint ne se remarie pas. Elle sera supprimée en cas de remariage du conjoint de la victime. Elle sera toutefois remplacée dans ce cas par le paiement d'un capital égal à trois annuités de la rente.

2°-Les enfants

Enfants de moins de 16 ans - Les enfants de moins de 16 ans ont droit à une pension s'ils sont légitimes ou naturels , mais il faut dans ce dernier cas qu'ils aient été reconnus avant l'accident. Ces enfants ont droit à une rente qui s'ajoute à celle de la mère et qui est de 15 % du salaire annuel, si la victime laisse un enfant, de 25 % si elle laisse deux enfants, de 35 % si elle laisse trois enfants, de 40 % si la victime laisse 4 enfants ou plus, Elle ne dépasse jamais 40 % pour les enfants.

Cette rente s'ajoutant à la pension de la veuve, la veuve ne pourra jamais avoir pour elle et pour ses enfants plus d'une rente équivalente à 60 % du salaire de son mari. Cette pension va diminuer à mesure que les enfants atteindront 16 ans, elle diminuera a due proportion et sera fixée toujours à raison du nombre d' enfants de moins de 16 ans à la charge de la mère.

Cas des orphelins de père et de mère.

Si nous nous trouvons en présence d'orphelins de père et de mère, la pension est augmentée. La loi prévoit une pension de 20 % par enfant, mais sans que le montant de la pension puisse jamais dépasser 60 % quel que soit le nombre des enfants.

Il peut arriver que la victime laisse des enfants du premier lit et une veuve. Ces enfants seront orphelins de père et de mère. Il y aura donc possibilité s'il y a trois enfants du premier lit de voir une pension de 60 % pour les enfants, qui s'ajoutera àla pension de 20 % de la veuve, ce qui fera une pension de 80 %.

Cas des ascendants et descendants.

S'il n'y a ni conjoint, ni enfant, on peut attribuer une pension aux ascendants ou descendants autres

Source : BIU Cujas

que les enfants aux petits enfants par exemple.

Les petits enfants n'auront droit eux-mêmes à pension que s'ils ont moins de 16 ans.

Il faut en outre que ces ascendants ou descendants aient été à la charge de la victime au moment de l'accident. Si ces conditions sont remplies, chaque ascendant ou descendant de moins de 16 ans, aura droit à une rente égale à 10 % du salaire annuel de la victime sans que le montant total des rentes attribuées puisse dépasser 30 %. S'il y a 4 ou 5 bénéficiaires on partagera ces 30 % proportionnellement entre eux.

Le montant de ces rentes sera fixé d'une façon immuable au jour du décès. Supposons 4 ayants droit, les 30 % seront divisés entre eux par quarts, chacun aura 7 1/2 % sans qu'il y ait lieu ultérieurement à augmentation en cas de disparition d'un ayant droit. Lorsqu'un descendant atteindra l'âge de 16 ans, il n'aura plus droit à pension, mais il n'y aura pas accroissement pour les autres ayant-droits. Ces rentes sont dues du jour du décès . Mais il peut y avoir des difficultés entre le patron et les héritiers de la victime pour la fixation du montant des rentes qui pourrait donner lieu àinstances pouvant se prolonger devant le tribunal. Aussi a-t-on prévu qu'avant la fixation définitive de la rente par le tribunal, il y aurait possibilité d'attribuer aux ayants droits une pension provisionnelle qui sera imputable sur le montant de la rente qui sera attribuée définitivement. C'est le président du tribunal civil qui fixera le cas échéant le montant de cette rente provisionnelle et le tribunal réglera son imputation sur les arrérages futurs de la rente qui se fera dans les conditions que nous avons vues.

Ces rentes sont dues du jour du décès.

Pension provisionnelle

Caractère obligatoire du paiement en rentes -

Les indemnités dues , soit en cas d'incapacité permanente totale ou partielle, soit en cas de décès sont toujours payées sous forme de rente. La loi exclut en principe tout paiement d indemnité en capital, cecy alors même que les deux parties, le patron et l'ouvrier victime de l'accident seraient d'accord pour substituer un paiement en capital au paiement d'une rente. On a voulu protéger l'ouvrier contre lui-même. On a craint que si on lui versait un capital comme il est trop souvent imprévoyant il le dépense trop rapidement, et il soit ensuite incapable de subvenir à ses besoins à raison de son incapacité de travail. Toutefois, il est des situations exceptionnelles où on a fait fléchir la règle de la loi.

Il n'y a jamais paiement d'indemnité en capital

Exceptions

D'abord une mesure qui ne touche pas l'ouvrier mais qui concerne uniquement le patron. Si le patron est condamné au paiement d'une rente, il a toujours

Source : BIU Cujas

Le versement à la caisse Nationale des Retraites du capital représentatif de la rente.

possibilité de verser à la Caisse Nationale des Retraites le capital représentatif de la rente, d'après les tarifs de cette Caisse. Ceci ne modifie pas la situation de l'ouvrier, La Caisse Nationale s'oblige à payer àl'ouvrier, à la place du patron, la rente qui est due. L'ouvrier y trouve meme une garantie, car il n'a plus à craindre l'insolvabilité possible du patron. Il a désormais toute garantie pour le paiement ultérieur de sa rente

Il faut pour que ce versement libère définitivement le patron que l'indemnité due pour l'accident ne puisse etre l'objet d'aucune révision. Or, il y a, nous le verrons, possibilité de révision de la rente pendant trois ans. Le patron ne sera donc définitivement libéré par son versement à la Caisse Nationale des Retraites, qu'au bout de trois ans. Pendant le délai de 3 ans, son versement pourra etre augmenté si après révision on augmente la rente, on lui restituera par contre une partie du capital versé si après révision on diminue le montant de la rente.

Etant donné la garantie que ce versement donne à l'ouvrier, la loi a prévu que dans certains cas le versement par le patron du capital représentatif de la rente deviendrait obligatoire.

Cas de versement obligatoire pour le patron

C'est le cas où le patron cesse son commerce, soit parce qu'il se retire, soit parce qu'il tombe en faillite et qu'un concordat ne lui est pas accordé. On craint que du fait de la cessation de son commerce le patron n'offre plus à l'ouvrier les memes garanties que précédemment. La loi décide alors que le patron sera obligé de verser à la caisse Nationale des Retraites le capital représentatif de la rente . Toutefois, cette obligation disparaitra dans certains cas prévus par un décret du 28 Février 1899, où on peut considérer que le patron a déjà donné des garanties suffisantes de paiement à son ouvrier. Ces hypothèses sont les suivantes : 1°- le patron n'a pas versé le capital représentatif de la rente àla Caisse Nationale des retraites, mais il l'a versé à une Société visée par la loi et approuvée à ce titre par le Ministre du travail devant se substituer à lui pour le paiement de la rente. Si cette société donne des garanties suffisantes de solvabilité, on peut considérer que le versement du capital à cette Société équivaut au versement à la Caisse nationale des retraites.

2° - Le patron n'est pas forcé de faire ce versement à la Caisse Nationale des retraites s'il immatricule un titre de rente pour l'usufruit au nom du titulaire de la pension.

3° - Il est encore en droit de ne pas verser le capital représentatif de la rente, s'il dépose à la

Source : BIU Cujas

Caisse des Dépots et consignations de titres garantissant le paiement de la rente.

4° - Le cédant d'un fonds de commerce obtient la garantie solidaire de son concessionnaire pour le paiement de la rente.

5° - Si un patron est assuré, il est évidemment dispensé du versement obligatoire à la Caisse Nationale des Retraites quand il cesse son commerce, puisque quand il est assuré ses obligations sont assurées de plein droit à la Compagnie d'assurances qui lui est substituée complètement pour le service des rentes.

Versements exceptionnels d'un capital aux ayant-droits.

Le versement à l'ouvrier du capital représentatif de la rente

A côté de ces cas qui ne modifient pas la situation du titulaire de rente, il y a des cas exceptionnels où il peut y avoir versement par le patron d'un capital qui est reçu par l'ouvrier. Ces cas plus importants sont les suivants :

1°- Quand le conjoint qui a une rente se remarie, il perd sa rente, mais on lui substitue une indemnité en capital égale à trois annuités de la rente.

2° - Quandles ouvriers étrangers qui sont protégés en principe dans les mêmes conditions que les Français ont reçu une rente, quittent ensuite la France la loi a prévu qu'ils perdaient le bénéfice de leur rente qui était remplacée par le versement d'une indemnité en capital égale au montant de trois annuités de rente.

C'est une mesure qui ne s'explique pas beaucoup. On a voulu ne pas donner les mêmes garanties aux ouvriers étrangers repartant pour l'étranger, car nos ouvriers français ne sont pas toujours protégés à l'étranger.

Cette mesure ne s'applique pas aux ouvriers qui sont protégés français, ce qui était le cas dans les pays d'Orient, de beaucoup de Syriens, et de Libanais. et ce qui est le cas des habitants des pays de protectorat français . Ces protégés français continuent à recevoir leur rente quand ils vont à l'étranger.

Cas des ouvriers étrangers appartenant à des pays ayant passé des traités de réciprocité avec la France

Ce principe ne s'applique pas non plus aux ouvriers étrangers appartenant à des pays avec lesquels la France a signé un traité de réciprocité diplomatique Si parce traité les Français sont protégés à l'étranger dans les mêmes conditions que les étrangers le sont en France, on décide que l'ouvrier étranger blessé en France continuera à toucher sa rente, même quand il ira résider à l'étranger .

Ces traités de réciprocité diplomatique sont assez nombreux . Le premier a été signé avec l'Italie en 1906. Il en existe avec la Belgique, le Luxembourg, la

Source : BIU Cujas

Grande Bretagne, la Pologne, la Tchécoslovaquie et l'Espagne.

3° Conversion partielle :

Versement à l'ouvrier d'une partie du capital représentatif de la rente

La victime au bout de trois ans, c'est-à-dire après l'expiration de délai de révision peut demander que le 1/4 au plus du capital nécessaire à l'établissement de sa rente, lui soit versé en espèces. Ceci, parce que la victime peut avoir le projet d'acheter un petit commerce ou un domaine agricole. Il y a lieu de faciliter cette opération. Pour que cette conversion partielle puisse etre obtenue il faut que la victime la demande dans le mois qui suit l'expiration de la période de révision. Il doit adresser sa demande au tribunal de première instance qui appréciera souverainement s'il peut accorder la conversion facultative pour le 1/4, s'il doit la refuser, ou s'il doit l'accorder pour partie.

S'il y a accord entre le patron et la victime pour cette conversion partielle, le juge statuera par voie de juridiction gracieuse, S'il y a désaccord sa décision peut donner lieu à appel.

4° - Conversion en rente viagère reversible.

Rente viagère réversible sur la tete du conjoint.

La victime peut toujours, après le délai de 3 ans demander que sa rente devienne une rente viagère reversible pour moitié sur la tete de son conjoint. En principe la victime a droit à une rente qui cessera au jour de son décès et sa veuve n'est pas protégée, à moins que le décès ne soit la suite directe de l'accident. Un ouvrier peut vouloirque sa rente soit reversible sur la tete de son conjoint. Il peut l'obtenir en demandant que le capital de sa rente serve à constituer une rente viagère reversible. Dans ce cas, le montant de sa rente sera évidemment diminué, du fait de l'engagement supplémentaire pris en faveur du conjoint, mais elle le sera dans l'intérêt du ménage. C'est toujours le tribunal qui statuera sur cette demande de conversion de la rente en rente viagère reversible par moitié sur la tete du survivant des époux.

5° - Conversion des petites rentes.

Cas d'une rente de moins de 100 francs

Quand il s'agit d'une rente de moins de 100 francs on admet qu'elle peut toujours etre remplacée par le paiement d'un capital. Cette rente est minime et si elle est remplacée par un petit capital, ce capital peut avoir un emploi utile. Mais ici, il faudra toujours qu'il y ait accord entre le patron et l'ouvrier. Il faudra en outre que le titulaire de la rente soit majeur. On craint que si on autorisait cette conversion pour le mineur, le mineur ne dilapide sans profit le capital versé.

Source : BIU Cujas

6° - Suspension du service de la rente.

Suspension du service de la rente.

Les parties peuvent toujours décider d'un accord commun que le service de la rente sera suspendu et remplacé momentanément par tout autre mode de réparation. Un pareil accord était interdit avant la fixation de la rente.

Une fois la rente fixée les parties pourront suspendre le montant de la rente pendant une période pendant laquelle par exemple l'ouvrier sera logé et nourri aux frais de son patron ou aura un emploi chez lui, de concierge par exemple, qu'il peut tenir avec un salair suffisant.

Dans ce cas les parties peuvent se mettre d'accord, mais quand l'accord disparaîtra la rente devra de nouveau être servie. Ce n'est qu'une suspension et à tout moment l'ouvrier peut rompre l'accord et demander le paiement de la rente.

Caractère d'incessibilité et d'insaisissabilité des rentes

Insaisissabilité des rentes -

Ces rentes constituées en vertu de la loi de 1898 sont incessibles et insaisissables. La victime ne pourra les céder d'aucune manière. Les créanciers de la victime ne pourront les saisir d'aucune façon.

Il n'y a d'exception qu'autant qu'on se trouverait en présence de créanciers alimentaires. Dans ce cas les créanciers peuvent saisir la rente, car on admet toujours que les règles concernant l'insaisissabilité ne sont pas opposables aux créanciers d'aliments.

Le principe de l'insaisissabilité des rentes n'est posé par la loi que pour les rentes payées en cas d'incapacité ou de mort. On ne le prévoit pas pour les indemnités journalières de demi-salaire prévues pendant la durée du traitement, mais il faut donner la même solution et déclarer complètement insaisissables l'indemnité journalière . Elle a un caractère alimentaire.

Calcul du salaire annuel

Comment calcule-t-on le salaire annuel qui est pris en considération pour le calcul des rentes?

Calcul du salaire annuel pris en considération pour le calcul des rentes.

Le principe est le suivant : le montant du salaire annuel est tout ce que touche l'ouvrier pendant l'année en vertu de son contrat de travail, par conséquent non seulement le salaire proprement dit mais les gratifications qui peuvent etre données à l'ouvrier. le mois double que touchent beaucoup d'employés dans des grandes sociétés et qui est une gratification de fin d'année, les participations aux bénéfices qui peuvent etre allouées, les allocations en nature, logement ou nourriture de l'ouvrier, les allocations familiales. Nous dirons que doivent également etre comprises dans le salaire annuel les commissions de vente qui sont données à des employés, les primes d'économie et même les pourboires dans les professions ou le pourboire

Source : BIU Cujas

constitue une partie importante du salaire (garçons de café, les chauffeurs des voitures, etc). Si le pourboire a un caractère exceptionnel il ne doit pas etre pris en considération, car il ne constitue pas alors un élément régulier du salaire. Les employés des postes et télégraphes, les facteurs doivent comprendre dans leur salaire les étrennes qu'on leur donne au début de l'année et qui constituent une partie importante de leur rémunération.

On doit comprendre également les indemnités de déplacement si ces indemnités ne sont pas uniquement la représentation des dépenses de la victime, et que leur montant est plus élevé que ne le sont les dépenses effectuées.

On ne comprendra pas par contre les gratifications bénévoles qui n'ont pas un caractère périodique et ne sont pas destinées à se renouveler. Si un ouvrier par exemple a fait une découverte et que le patron lui donne une grosse somme, elle ne sera pas comprise dans le salaire. Les gratifications pour etre comprises dans le salaire doivent avoir un caractère habituel et permanent.

Ces principes généraux fixés, comment va-t-on calculer le salaire annuel?

1°-Cas d'un ouvrier ayant travaillé 12 mois chez le même patron

Première hypothèse : nous nous trouvons en présence d'un ouvrier qui a travaillé pendant 12 mois avant l'accident chez le meme patron. Ce qu'il a gagné pendant ces 12 mois constituera son salaire annuel.

2°-Cas d'un ouvrier ayant subi des chômages

Seconde hypothèse : nous nous trouvons en présence d'un ouvrier qui pendant les 12 derniers mois a subi des chômages importants et son salaire en a été diminué de ce fait au cours de l'année. La loi déclare qu'il faut distinguer entre les chômages volontaires et les chômages involontaires. S'il s'agit de chômages volontaires, on ne doit pas les prendre en considération et on calcule exactement ce que l'ouvrier a gagné pendant les 12 derniers mois. Mais s'il s'agit de chômages involontaires que l'ouvrier a subi soit par suite d'accidents, soit par suite de crise, soit par suite de maladie, soit par suite de périodes militaires qu'il a été appelé à faire, on trouve inéquitable de prendre en considération le salaire effectivement gagné pendant les 12 derniers mois. On prendra ce que gagnait l'ouvrier pendant les 12 derniers mois et on y ajoutera ce qu'il aurait dû gagner pendant les jours de chômage involontaire s'il avait travaillé.

On ne prendra donc pas le salaire annuel effectif, mais le salaire annuel qu'il aurait dû gagner.

Troisième hypothèse : l'ouvrier n'a pas travaillé

Source : BIU Cujas

pendant 12 mois dans la même entreprise. Il était entré dans l'entreprise depuis 4 ou 5 mois quand il a été victime de l'accident, Pour calculer son salaire annuel on ajoutera au salaire qu'il gagnait dans l'entreprise depuis la date de son entrée, le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé pendant le reste des 12 mois dans cette entreprise. Pour calculer ce salaire on fera état du salaire moyen des ouvriers de sa catégorie pendant cette période.

3° Cas d'un ouvrier n'ayant pas travaillé 12 mois dans la même entreprise

Une question délicate se pose, pour l'ouvrier qui au cours de l'année a fait grève. Il était depuis plus d'un an dans l'entreprise, puis une grève a éclaté pendant deux ou trois mois. Quelle solution faut-il donner pour le calcul des salaires?

Cas d'un ouvrier ayant fait grève au cours de l'année

Ceci dépendra de la nature juridique que nous reconnaîtrons à la grève. Dirons-nous que c'est une suspension de salaire, Nous rentrerons dans notre seconde hypothèse et nous aurons à rechercher si la grève est volontaire ou si elle est involontaire.

Si elle est considérée comme volontaire on ne devra pas calculer que ce que l'ouvrier a effectivement gagné. Si elle est involontaire il y aura lieu d'ajouter au salaire effectivement gagné ce qu'il aurait été gagné pendant cette grève.

Solution de la Cour de Cassation.

Cette solution est généralement rejetée. La Cour de cassation décide que la grève ne constitue pas une suspension du contrat de travail, mais qu'elle entraîne interruption ,rupture du contrat de travail, et elle décide que quand l'ouvrier après la grève rentre dans l'entreprise il y rentre en vertu d'un nouveau contrat de travail, la grève ayant rompu le précédent contrat. On devra par suite rechercher ce que l'ouvrier a gagné pendant le temps où il a été à l'usine depuis son nouveau contrat et y ajouter ce qu'aurait gagné un ouvrier moyen de la même catégorie pendant le reste de l'année et nous aurons ainsi son salaire annuel.

4° Cas d'un ouvrier travaillant dans une entreprise saisonnière

Quatrième hypothèse : nous sommes en présence d'un ouvrier qui travaillait dans une industrie où le travail n'est pas continu, une industrie saisonnière où il y a des périodes de morte saison ou dans un établissement qui n'est ouvert que 3 ou 4 heures par nuit. Comment calculera-t-on le salaire annuel?

La loi nous dit qu'on devra prendre en considération le salaire reçu par l'ouvrier du fait de son contrat de travail dans cette entreprise saisonnière ou dans une entreprise travaillant de courtes périodes et on y ajoutera ce que l'ouvrier a pu gagner au cours de l'année en travaillant ailleurs . En effet, il est des salariés qui travaillant dans des entreprises saisonnières, vont travailler dans d'autres maisons pen-

Source : BIU Cujas

dant les périodes de morte saison, ou qui travaillent toute l'année quelques heures dans une entreprise, travaillent tous les jours dans deux maisons. On ajoutera à leur salaire les sommes qu'ils ont pu gagner en travaillant ailleurs ou même en travaillant pour leur compte.

Cette règle ne s'appliquera pas toutefois dans l'hypothèse suivante :

Cas de l'ouvrier qui volontairement n'a pas un travail continu

Nous pouvons supposer une entreprise où le travail est continu, mais l'ouvrier volontairement ne travaille que quelques mois ou quelques heures par jour. Ce n'est pas la nature de l'entreprise qui force l'ouvrier à ne travailler que quelques mois ou quelques heures par jour, mais des raisons d'ordre personnel. Dans ce cas on calculera uniquement ce que l'ouvrier a gagné dans l'entreprise par son travail.

Il existe des règles spéciales pour le calcul des réparations dues aux délégués mineurs, règles résultant de la loi du 13 Décembre 1922.

Détermination du salaire journalier.

Calcul du salaire journalier pris en considération pour l'indemnité journalière

Comment détermine-t-on maintenant le salaire journalier qui doit etre pris en considération pour l'indemnité journalière? Les rentes sont fixées d'après le salaire annuel, mais l'indemnité journalière est fixée d'après le salaire quotidien . Il faut calculer le salaire quotidien. Ce sera en principe le salaire touché par l'ouvrier au jour de l'accident. Ceci ne fera pas de difficultés si l'ouvrier touchait un salaire invariable, le meme tous les jours. On prendra en considération le salaire qu'il touchait le jour de l'accident, et ce salaire sera le salaire journalier dont la moitié constituera le demi-salaire.

Cas du salaire quotidien invariable.

Mais il est des métiers où le salaire quotidien est variable. L'ouvrier soit qu'il travaille aux pièces, soit pour un autre motif ne gagne pas la même somme tous les jours, On ne peut dans ce cas prendre comme base du salaire quotidien le salaire quil a pu toucher le jour de l'accident. On arriverait à des solutions arbitraires. Le demi salaire serait élevé si l'ouvrier avait été victime de l'accident un jour où il gagnait beaucoup, il serait très bas s'il a été victime d'un accident un jour où il gagnait peu.

Cas du salaire quotidien variable.

Quand le salaire quotidien est variable on prend en considération le salaire moyen qui a été payé à l'ouvrier pendant le mois qui a précédé l'accident. Si l'ouvrier est payé tous les 15 jours on prendra la somme qu'il a touchée pendant deux quinzaines, le nombre de jours de travail effectifs et la division de ces deux chiffres donnera le salaire journalier.

Si l'ouvrier n'a pas travaillé tout le mois on prendra le salaire qu'il a gagné pendant les jours où

Source : BIU Cujas

il a travaillé et on y ajoutera ce qu'aurait gagné u ouvrier de la même catégorie pendant le reste du moi

Caldul du salaire pour les ouvriers et apprentis de moins de 16 ans.

Calcul du salaire de base pour les ouvriers et l apprentis de moins de 16 ans :

Les règles que nous venons de voir ne peuvent pas s'appliquer purement et simplement aux apprentis et aux ouvriers de moins de 16 ans, parce qu'ordinai ment les apprentis ne touchent aucun salaire, parfoi même on paye pour leur apprentissage, D'autre part, les ouvriers de moins de 16 ans touchent des salaire réduits. On arriverait en appliquant les règles que nous avons vues à accorder aux apprentis et aux ouvriers de moins de 16 ans des rentes très réduite quelquefois à peu près inexistantes. Ils pourraient être incapables de travailler pour le reste de leur vie et n'avoir droit qu'à une très faible rente. Pour ces motifs, en vertu des dispositions de l'article 8 de la loi, on prendra pour base du salaire pour les apprentis et les ouvriers de moins de 16 ans, un sala re fictif qui sera calculé d'après le salaire le plu bas qu'un ouvrier de la même catégorie occupé dans l entreprise, peut gagner.

L'ouvrier devra être un ouvrier n'ayant aucune infirmité . Mais doit-on prendre le salaire le plus bas d'un ouvrier adulte ou le salaire le plus bas d ouvrier de 16 ans? Logiquement, et ceci résulte des travaux préparatoires on devrait décider qu'il faut prendre le salaire le plus bas de l'ouvrier de plus de 21 ans, car tout le monde peut espérer atteindre 21 ans et avoir le salaire de l'ouvrier de cet age.

Cette solution est contestée par beaucoup d'auteurs qui disent qu'en l'appliquant on arrive à des résultats inéquitables. En effet, disent-ils, la loi s'occupe de l'ouvrier de moins de 16 ans et de l'apprenti. Si l'ouvrier a 16 ans on applique le droit commun. Si donc un ouvrier de 16 ans est blessé, on prendra en considération le salaire qu'il gagnait à cet âge, au moment de l'accident. Comment admettre qu pour l'ouvrier de moins de 16 ans on prenne le salair gagné par un ouvrier de 21 ans? Il n'y a pas de motif de protéger un ouvrier de moins de 16 ans plus qu'un autre. Je crois cependant qu'il faut prendre en considération le salaire le plus bas de l'ouvrier adulte de 21 ans. Ce n'est pas parce que la loi est inéquitable pour les ouvriers de 16 ans qu'on doit, alors que le texte ne l'impose pas faire subir le même traitement inéquitable aux ouvriers de moins de 16 ans. Toutefois, il y a lieu d'indiquer que l'indemnité journalière, du demi-salaire ne doit jamais être supérieure au salaire que touchait l'ouvrier.

Source : BIU Cujas

L'indemnité du demi-salaire a un maximum, c'est le salaire touché effectivement par l'ouvrier.

Maximum de l'indemnité de demi-salaire

Mais cette limitation ne s'applique pas aux apprentis, ce maximum ne peut jouer pour eux, puisque souvent ils ne touchent pas de salaire.

Modifications exceptionnelles du taux des rentes.

Le principe forfaitaire qui domine la loi a pour conséquence que ce taux des rentes ne doit être en principe l'objet d'aucune modification. Mais il faut vous rappeler que :

Caractère d'ordre public des dispositions de la loi concernant les rentes.

1° le montant de ces rentes peut être augmenté en cas de faute inexcusable du patron dans les conditions que nous avons vues, sauf à ne pas dépasser le montant du salaire;

2° par contre, le montant de cette rente peut être diminué en cas de faute inexcusable de la victime;

3° la loi ne s'applique pas en cas de faute intentionnelle de la victime;

4° il faut enfin indiquer que dans certains cas, en vertu d'une loi de 1919, les rentes qui sont dûes par les patrons peuvent être prises en charge en totalité ou en partie par un autre organisme, ceci dans

Le cas des blessés de guerre

l'hypothèse d'accidents du travail survenus à des blessés de la guerre. Des blessés de la guerre peuvent continuer à travailler, mais leur infirmité peut les rendre plus susceptibles que d'autres d'accidents du travail. Le législateur devait craindre que les patrons soumis obligatoirement aux dispositions de la loi de 1898 répugnent à engager des blessés de guerre de peur de les voir trop fréquemment atteints d'accidents du travail et d'être obligés de ce fait de leur payer les pensions de la loi de 1898. Aussi une loi du 25 Novembre 1916 a-t-elle créé un fonds spécial de prévoyance dit des blessés de guerre. Ce fonds spécial de

Le fonds spécial de prévoyance des blessés de guerre.

prévoyance a pour but dans certains cas de se substituer au patron dans le paiement des indemnités de la loi de 1898 en vue de favoriser le réembauchage des pensionnés de guerre.

Les dispositions de la loi sont essentiellement

Source : BIU Cujas

les suivantes : Ière hypothèse : si l'accident qui es advenu à un blessé de la guerre a pour cause unique l'infirmité de guerre préexistante, le chef d'entreprise sera exonéré complètement des indemnités mises à sa charge par la loi de 1898. Les indemnités seront payées à la victime par le fonds spécial de prévoyance dont nous venons de parler; 2ème hypothèse, l'infirmité du blessé de guerre n'est pas la cause unique de l'accident mais cette infirmité a aggravé les conséquences de l'accident, le chef d'entreprise est exonéré du paiement de la quotité de la rente correspondante à cette aggravation. Une partie de la rente sera considérée comme résultant du seul fait de l'accident, le patron la paiera; l'autre partie de la rente sera considérée comme résultant de l'état du blessé de guerre de son infirmité et cette partie sera payée par le fonds spécial de prévoyance.

Cumul des indemnités

Cumul d'indemnités par la victime d'accidents du travail -

Ière hypothèse : Nous supposons qu'au moment où s'est produit l'accident la victime avait déjà atteint les conditions d'âge et d'ancienneté de service pour avoir droit à une retraite pour ancienneté. Elle faisait partie d'un établissement industriel faisant bénéficier ses employés d'un régime de retraites, et au moment de l'accident elle avait droit à la pension de retraite prévue pour ancienneté de service; Faut il décider que les dispositions de la loi de 1898 excluent en principe toute autre indemnité, l'on refuse à l'ouvrier le droit à sa pension de retraite pour ancienneté de service.

Possibilité du cumul d'une pension d'accidents et d'une pension de retraite pour ancienneté de service.

Cette solution ne doit pas être admise, il faut décider que l'ouvrier peut cumuler, sans porter atteinte aux dispositions de la loi de 1898, une rente pour accident du travail avec une pension de retraite pour ancienneté de service. Ce sera dans ce cas particulier l'accident qui l'aura forcé à prendre immédiatement sa retraite, mais cette pension de retraite a une cause juridique indépendante de l'accident et par là même, elle peut être cumulée avec la rente due pour l'accident; d'ailleurs, fréquemment l'ouvrier aura lui même contribué par ses versements à la constitution de sa pension de retraite (les pensions de retraite sont souvent servies par des caisses alimentées à la fois par des versements du patron et des versements de l'ouvrier). Il serait inéquitable de décider que du fait de l'accident du travail l'ouvrier sera privé d'une retraite qu'il a contribué à constituer

Source : BIU Cujas

Mais cette solution doit être donnée même si la retraite est attribuée par le patron sans aucun versement de l'ouvrier, celui ci doit être considéré comme ayant acquis sa retraite du seul fait de son ancienneté dans l'entreprise l'on aboutirait dans l'hypothèse contraire à faire payer par l'ouvrier lui même une partie de l'indemnité qui lui est due par la loi de I898 puisque le paiement de cette indemnité lui enlèverait le droit à une pension de retraite d'ores et déjà acquise par lui.

Cette solution doit enfin être donnée alors même que les statuts de la Caisse de retraite décideraient que l'ouvrier perdrait le droit à sa pension de retraite en cas d'accident du travail lui donnant droit à une rente du fait de la loi de I898. Une pareille clause devrait être considérée comme contraire aux principes d'ordre public de la loi de I898 puisque aboutissant à faire payer à l'ouvrier une partie de la rente de la loi de I898 dans la mesure ou à due concurrence il perdrait le droit à pension de retraite qui lui était d'ores et déjà acquis.

Impossibilité de cumuh d'une pension d'accidents avec une retraite anticipée

La question se présente autrement s'il ne s'égit plus d'une pension pour ancienneté de service acquise à l'ouvrier au moment de l'accident. Nous supposons cette fois que l'ouvrier n'avait pas au moment de l'accident atteint l'âge de la retraite pour ancienneté de service, mais il prétend exciper des dispositions d'une caisse de retraite qui accorde des retraites anticipées aux ouvriers qui ne peuvent plus continuer à travailler avant l'âge de la retraite; peut on cumuler une pension de la loi de I898 avec une pension pour invalidité, du fait d'une invalidité accident. L'on doit répondre ici par la négative, l'on doit décider que la loi de I898 ne permet pas de réclamer une indemnité pour infirmité temporaire payée par une caisse de retraite. C'est l'accident qui ouvre dans les deux cas droit à indemnité, droit à la pension de la loi de I898 et le droit à la pension anticipée de la cause de retraite. Il faut dès lors appliquer les règles de la loi de I898 qui déclare que la pension de cette loi est exclusive de tout autre mode d'indemnité. Cette solution il faut le reconnaitre suscite la critique. Très souvent l'ouvrier alimente par des retenues sur son salaire la caisse de retraite qui doit lui servir soit une pension d'ancienneté soit une pension anticipée en cas d'infirmité. L'ouvrier, si on ne lui permet pas le cumul va perdre du fait de son accident tous ses droits à la pension qu'il avait pourtant contribué à constituer par ses versements. Ne va-t-il pas ici encore pouvoir être consi-

'Critique de 'cette solution

Source : BIU Cujas

déré comme contribuant lui même au paiement de sa rente dans la mesure où il est privé de sa pension. Aussi tout en reconnaissant que la solution donnée est commandée par les dispositions de la loi de 1898, ne faut il pas se dissimuler son caractère critiquable et par certains côtés inéquitable.

Possibilité de cumul pour les agents des chemins de fer

Loi du 21 Juillet 1905

C'est le motif pour lequel une loi spéciale, une loi du 21 Juillet 1905 relative aux retraites des agents des chemins de fer y a dérogé et a permis le cumul des rentes de la loi de 1898 avec les pensions anticipées pour infirmité accordées par cette loi avec l'âge normal de la retraite. La loi de 1905 exige d'ailleurs que l'ouvrier pour avoir droit à cette pension anticipée d'invalidité et la cumuler avec une rente de la loi de 1898 ait au moins 15 ans de service.

2ème hypothèse : Cumul des rentes avec indemnités d'assurance résultant des contrats souscrits par l'ouvrier. L'ouvrier peut avoir contracté une assurance contre les accidents l'atteignant dans sa personne. Tout le monde peut s'assurer contre les risques d'accidents, l'ouvrier a le droit évidemment comme toute personne de s'assurer contre les accidents pouvant l'atteindre, cette assurance était absolument indépendante de l'assurance possible de son patron contre la responsabilité légale lui incombant. L'ouvrier, s'il est ainsi assuré, pourra cumuler l'indemnité que lui devra la compagnie d'assurances avec une rente de la loi de 1898. Il a passé avec une Compagnie d'assurances un contrat absolument indépendant de son contrat de travail, a payé sur son patrimoine des primes à une Compagnie d'assurances en vue que celle ci en cas d'accident l'indemnise des conséquences de celui ci. Il a le droit de demander à la Compagnie d'assurances l'exécution de ses engagements. Le patron ne pourra pas par ailleurs soulever que son obligation d'indemniser l'ouvrier va se trouver diminuée; les dispositions de la loi de 1898 sont d'ordre public, dans l'obligation légale qu'elles imposent au patron, celui ci ne peut exciper d'un contrat d'assurance souscrit par son ouvrier pour voir diminuer ses obligations. La compagnie d'assurance ne peut de son côté exciper de la rente mise à la charge du patron pour se refuser à payer l'indemnité qu'elle a promise par le contrat d'assurance. Elle ne peut pas exciper sur ce point d'un principe qui domine le droit d'assurance, le caractère indemnitaire de l'assurance, ce caractère indemnitaire ne s'applique en effet que dans l'assurance de dommages, il ne s'applique pas dans les assurances de personnes. Le caractère indemnitaire du contrat d'assurance interdit dans toute assurance du dommage que l'assuré puisse s'enrichir du fait de l'assurance. La Compagnie pourrait être tenté

Possibilité du cumul d'une indemnité versée par une compagnie d'assurances avec une rente d'accidents (loi de 1898)

Le caractère indemnitaire des assurances de dommages

Source : BIU Cujas.

de soutenir, faisant du caractère indemnitaire de l'assurance, que l'accident va enrichir l'ouvrier puisqu'il touchera d'un côté la rente de la loi de 1898 et de l'autre une indemnité de la Compagnie d'assurances et pourra de ce fait, être après l'accident, dans une situation meilleure qu'avant l'accident; mais, ce caractère indemnitaire du contrat d'assurance ne peut être invoqué ici, car il ne s'applique qu'aux assurances des dommages et est absolument étranger aux assurances de personnes et aux assurances contre les accidents. L'art. 55 de la loi du 13 Juillet 1931 sur les contrats d'assurances nous en donne un exemple; en disposant que dans les assurances de personnes l'assureur après paiement de la chose assurée ne peut pas être subrogé au droit du contractant ou du bénéficiaire contre les tiers.

s d'un acci-
nt causé par
tiers étran-
r à l'entre-
ise.

3ème hypothèse - L'accident a été causé par un tiers étranger à l'entreprise. Nous avons déjà vu cette hypothèse, il suffit de rappeler que par application des dispositions de l'article 7 de la loi l'ouvrier peut dans ce cas demander au tiers auteur responsable de l'accident une indemnisation complète. Seulement cette indemnisation complète diminue ici à due concurrence l'obligation du patron, celui ci voit son obligation d'indemnisation diminuer du montant des sommes mises à la charge du tiers auteur de l'accident.

Garanties données aux victimes des accidents du travail -

cessité de
nner des
aranties de
iement des in
mnités

Il n'était pas suffisant d'accorder aux ouvriers une réparation à toute hypothèse. La loi leur devait plus; elle doit leur garantir autant que possible que leurs indemnités leur seront payées; elle doit d'autant plus le leur garantir que ces indemnités de par les dispositions mêmes de la loi doivent objectivement être payées en rentes sauf les cas exceptionnels que nous avons vus. L'ouvrier a ainsi besoin d'être garanti contre l'insolvabilité possible du patron pendant tout le temps où celui ci lui devra la rente qui lui a été accordée, c'est à dire pratiquement jusqu'à sa mort. Une garantie donnée aux victimes d'accident a été déjà vue et doit seulement être rappelée ici. En cas de cessation de son entreprise par le patron, celui ci a l'obligation de verser à la Caisse Nationale des retraites pour la vieillesse le capital nécessaire au service de la rente. La loi a considéré que le patron devait être considéré comme offrant moins de garantie de solvabilité quand il avait cédé son commerce et elle oblige en ce cas le patron à verser à la Caisse

arantie exi-
e en cas de
essation d'
treprise par
e patron

Source : BIU Cujas

nationale des retraites le capital nécessaire pour le service de la rente. Seulement, nous avons indiqué et nous n'y revenons pas, que cette objection est écartée par la loi dans beaucoup de cas où le patron doit être considéré comme fournissant des garanties équivalentes à ce versement.

Insuffisance de cette première garantie.

Cette première garantie n'est pas suffisante. Elle ne joue pas si le patron est déjà insolvable au moment de la cessation de son commerce, puisqu'il sera dans l'impossibilité de payer la somme qu'on lui réclame. Elle joue encore moins en cas d'insolvabilité antérieure à la cessation de commerce. Il fallait par là même que la loi donne d'autres garanties de paiement aux ouvriers et ce sont ces garanties que nous allons maintenant étudier.

Le problème de l'assurance du patron

Une garantie efficace aurait été d'obliger tous les patrons à s'assurer contre la responsabilité légale leur incombant auprès d'une société d'assurances donnant des garanties de solvabilité. L'assurance est un contrat par lequel une personne qu'on appelle assureur s'engage moyennant une somme d'argent qu'on appelle prime à garantir l'assuré contre certains risques en lui payant s'il y a sinistre une indemnité. L'assurance peut s'appliquer à des évènements très divers, l'assurance contre l'incendie par laquelle les propriétaires s'assurent contre les sinistres pouvant survenir à leurs biens du fait d'un incendie; assurance contre les risques de mer, assurances sur la vie; on peut s'assurer dans les mêmes conditions contre la responsabilité légale vous incombant du fait d'accident du travail survenu à votre personnel. Un patron peut demander à une Compagnie d'assurances de l'assurer contre versement d'une certaine somme qu'on appelle la prime contre la responsabilité légale lui incombant du fait de la loi de 1898 pour les accidents du travail dont seront victimes ses ouvriers. La Compagnie d'assurance comme conséquence du contrat se substituera à lui pour les paiements des indemnités qui seront mises à sa charge au cas où un de ses ouvriers serait victime d'un accident.

Le contrat d'assurance

L'assurance, si nous la considérons maintenant du point de vue technique, fait essentiellement état de la compensation des risques qui se produisent nécessairement quand les opérations de l'assurance portent sur un très grand nombre de contrats. Les lois de la statistique montrent que les sinistres se reproduisent avec une constante qui sera de plus en plus proche de la réalité si on travaille sur des nombres se présentant de plus en plus grands. Les Compagnies d'assurances, pour assurer des patrons contre la responsabilité légale leur incombant, n'ont ainsi qu'à se préoccuper

Source : BIU Cujas

de la proportion des sinistres que leur indique la statistique. Elles peuvent considérer que si leurs opérations portent sur un très grand nombre d'assurés, les chiffres que leur apporte la statistique auront les plus grandes chances de se réaliser avec cette approximation présentant un assez faible accord. Elles peuvent de ce fait faire calculer par leurs agents spécialisés dans les calculs d'actuaires le chiffre aussi approché que possible de la prime qu'il faut demander aux patrons pour que la Compagnie puisse se considérer comme certaine de couvrir tous les sinistres et de réaliser en outre un bénéfice. Les actuaires devront surtout dans la première année calculer le montant des primes avec une marge assez grande pour pouvoir supporter l'augmentation du nombre des risques dans les années mauvaises, par la suite il y aura des années bonnes et des années mauvaises et la société pourra sur ses réserves compenser les résultats des années mauvaises par les bénéfices réalisés dans les bonnes années.

Le contrat d'assurances pour les accidents du travail

L'assurance, dans le cas particulier de l'assurance responsabilité de la loi de 1898 se trouve très facilitée par le fait que cette responsabilité est toujours une responsabilité forfaitaire fixée uniquement en considération des salaires. Les Compagnies d'assurances connaissant le montant du salaire des ouvriers savent le maximum de la rente qui pourra leur être attribué.

La technique de l'assurance est à l'heure actuelle assez bien établie pour que la loi puisse poser en principe qu'une société d'assurance bien gérée donne des garanties très grandes d'exécution de ses engagements et par là même peut être considérée comme donnant toute sécurité aux ouvriers des patrons assurés. La question s'est par suite posée s'il ne fallait pas, à l'exception de certaines lois étrangères imposer aux patrons de s'assurer obligatoirement contre la responsabilité pouvant leur incomber du fait des accidents du travail. Ce n'est pas le système qui a été adopté par la loi française. Notre loi n'a pas voulu obliger les patrons à s'assurer. Elle favorise beaucoup l'assurance, mais le Sénat a refusé de suivre la Chambre des Députés dans la proposition qui était faite de rendre l'assurance obligatoire. L'assurance du patron reste toujours facultative en droit français.

La loi française n'a pas rendu l'assurance obligatoire contre les accidents du travail

Il a fallu par là même malgré sa fréquence, instituer un autre système de garanties pour les victimes d'accidents de travail, il peut rester et il reste des chefs d'entreprises non assurés pour l'ouvrier.

Voyons maintenant les garanties instituées par la

Source : BIU Cujas

garanties résultant de la loi de I898

loi de I898 :

I- Privilège général de l'ouvrier pour le paiement des frais médicaux pharmaceutiques et de l'indemnité journalière

I- Pour le paiement des frais médicaux, pharmaceutiques et de l'indemnité journalière de demi salaire l'ouvrier est garanti par l'existence d'un privilège général qui lui est accordé contre son patron, privilège général qui, comme tous les privilèges généraux porte sur tous les meubles et immeubles du patron; ce privilège général visé dans l'art. 2.IOI du code civil porte le n° 6 les privilèges généraux du droit civil sont classés en effet par l'art. 2IOI dans leur ordre de préférence. Ce privilège ne vaut que pour les frais médicaux, pharmaceutiques et les indemnités de demi salaire; il ne s'applique pas aux rentes dues en cas de mort ou d'incapacité permanente. Pour les rentes et pensions dues dans ces deux cas, la garantie est autre, elle résulte de l'existence d'un fonds de garantie.

2- Existence d'un fonds de garantie pour les rentes et les pensions

2- Fonds de garantie. Pour assurer le paiement des rentes et les pensions, la loi a institué un fonds de garantie géré par la Caisse Nationale des Retraites pour la vieillesse, et alimenté par des versements des patrons. Ce fonds de garantie a pour rôle de se substituer au patron chaque fois que celui-ci ne tiendra pas ses engagements envers ses ouvriers en matière de rente ou de pension. Le fonds de garantie va jouer en d'autres termes le rôle de caution du patron pour le paiement des rentes et pensions. Chaque fois que le patron pour quelque cause que ce soit n'a pas payé les rentes ou pensions dues à la victime ou à ses ayants droit, ceux ci pourront s'adresser au fonds de garantie qui devra la payer.

Rôle du fonds de garantie

Ce fonds de garantie interviendra non seulement en cas d'insolvabilité du patron, mais aussi en cas d'insolvabilité de la société d'assurances. Nous verrons en effet que quand le patron est assuré, la société d'assurances qui l'assure, lui est substituée de plein droit par la loi et perd sa place pour le paiement des rentes. Il y avait lieu par la même de garantir l'ouvrier non seulement contre l'insolvabilité du patron mais contre l'insolvabilité de l'assurance substituée au patron.

Alimentation du fonds de garantie

Ce fonds de garantie est alimenté par des cotisations des chefs d'entreprises. Ces cotisations étaient originairement calculées d'après l'imposition à la patente sous forme de centimes additionnels au principal de la patente, mais ce mode de calcul donnait lieu à des critiques. Le montant de la patente n'a le plus souvent aucun rapport avec les risques qu'il s'agit de couvrir, certaines entreprises peuvent être soumises à des droits de patente très élevés alors que leur

Cotisations calculées suivant l'imposition aux patentes

Source : BIU Cujas

sonnel est victime de très rares accidents et vice versa; d'autre part, au fur et à mesure que le domaine de la loi s'est étendu, on a soumis à la loi des personnes en nombre toujours plus grand qui n'étaient pas cotisées à l'impôt dela patente et par là même, ce mode de calcul ne pouvait s'appliquer.

Aussi a-t-on modifié ce mode de calcul de la cotisation et lui a-t-on substitué un mode tout différent qui résulte à l'heure actuelle d'une loi du 30 Décembre 1922.

Loi du 30 Décembre 1922

La contribution des patrons au fonds de garantie se fait actuellement sous l'une des deux formes suivantes :

I- Si le patron est assuré contre la responsabilité légale lui incombant du fait de la loi, sa cotisation se présente sous forme d'une contribution annuelle sur le montant des primes d'assurances payées par lui. Cette contribution est recouvrée par la Compagnie d'assurances qui la verse au fonds de garantie pour le compte des patrons. La quotité de la contribution à percevoir sur le montant de la prime est fixé chaque année par décret du chef de l'Etat.

2- Si le patron n'est pas assuré contre la responsabilité lui incombant, le mode de calcul précédent fait défaut, la cotisation du patron est en ce cas perçue lors des accidents survenus à ses ouvriers donnant lieu à une allocation d'une pension à ses ayants droit ou d'une vente pour incapacité permanente. Lors de la fixation de cette pension ou de cette rente le tribunal doit en même temps que la pension liquider la contribution qui sera due pour cette pension ou cette rente par le patron. Cette contribution sera recouvrée lors de l'enregistrement de la décision de justice et versée par l'administration de l'enregistrement au fonds de garantie. Ici encore la quotité de la contribution à prélever lors de chaque condamnation est fixée chaque année par décret.

Fonctionnement du fonds de garantie

Le fonds de garantie fonctionne dans les condition suivantes : il a pour but, on l'a vu, de cautionner soit la compagnie d'assurance soit le patron suivant que la société d'assurance s'est substituée au patron en cas d'assurance, ou que le patron est seul redevable s'il n'est pas assuré. Si la victime ou ses ayants droit, n'obtient pas à la date fixée le versement d'un des termes de sa pension, elle doit tout de suite aller faire une déclaration de non versement à la mairie de la commune de sa résidence. Le maire rédige cette déclaration, la fait signer par le déclarant et doit porter sur sa déclaration tous les renseignements qui lui sont donnés par le déclarant sur le montant de la

Source : BIU Cujas

pension, le débiteur de la pension, les conditions dans lesquelles cette pension était due. Le maire transmet cette déclaration dans les 24 heures à la Caisse des dépôts et consignations qui gère toutes les Caisses nationales de retraite et par voie de conséquence le fond de garantie. Le Directeur de la Caisse des dépôts et consignations, dans les 48 heures de la réception de cette déclaration de non paiement doit adresser le dossier au juge de paix du domicile du débiteur de la pension, en l'invitant à convoquer immédiatement ce débiteur devant lui par lettre recommandée. Cette comparution du débiteur de la pension devant le juge de paix de son domicile doit être une comparution personnelle; le juge de paix demande au débiteur de la pension pourquoi il n'a pas acquitté le terme venu à échéance. Si celui ci déclare simplement qu'il n'a pas payé parce qu'il n'était pas en état de payer, le juge de paix peut lui donner un délai d'un mois pour s'acquitter, mais en l'invitant à s'acquitter cette fois non pas vis à vis de la victime mais vis à vis de la Caisse des dépôts et consignations représentant le fonds de garantie qui va payer immédiatement la victime, celle ci étant le plus souvent dans une situation qui ne lui permet pas d'attendre Si le débiteur déclare qu'il n'a pas payé parce qu'il n'est pas débiteur ou parce qu'il n'est débiteur que partiellement, le juge constate le refus total ou partiel de paiement et indique les motifs donnés par le débiteur pour ne pas payer. Si le débiteur ne comparait pas le juge doit procéder à une enquête pour savoir si le débiteur n'est pas en faillite, pour avoir les renseignements sur les motifs pour lesquels le débiteur n'a pas payé. Dans les deux jours de la comparution ou de la fin de son enquête, le juge de paix doit transmettre son dossier à la Caisse des dépôts et consignations avec tous renseignements obtenus. Le Directeur de la Caisse des dépôts et consignations représentant le fonds de garantie prend alors une décision s'il y a eu non comparution ou s'il y a simplement demande de délai, ou s'il y a refus de payer pour des motifs non admissibles, il donne l'ordre de verser immédiatement le montant de sa rente à la victime par prélèvement sur le fonds de garantie; le terme de la pension est alors envoyé à la victime ou à ses ayants droit par mandat carte. Si, par contre, le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations constate qu'il y a refus de payer qui lui apparait appuyé sur des motifs plausibles, il ne substitue pas au débiteur défaillant mais avertit le réclamant qu'il y a lieu pour lui de s'adresser à la justice.

Cas du refus de paiement pour impossibilité

Délai accordé par le juge de paix

Cas du refus de paiement pour des motifs non admissibles

paiement de la rente par le fonds de garantie

Source : BIU Cujas

En cas de motifs admissibles le réclamant doit s'adresser à la justice

Le fonds de garantie paye ainsi dans tous les cas où il y a défaillance, sauf s'il y a refus qui parait justifié parce qu'il peut y avoir matière à débat contentieux, la victime est alors renvoyée à se pourvoir contre son patron devant le tribunal.

Recours du fonds de garantie contre le débiteur de la rente

Le fonds de garantie ne paye évidemment la victime ou ses ayants droit que pour le compte du patron ou de la société d'assurances qui lui est substitué. Il a par là même un recours contre la personne qui est débitrice de la rente pour le compte de laquelle il a payé. Ce recours est exercé de la façon suivante : dans les 5 jours du paiement la caisse doit avertir le débiteur de son paiement par lettre recommandée si le débiteur ne rembourse pas la caisse agira contra lui par voie de contrainte. Le débiteur pourra de ce fait être soumis à l'exécution forcée à moins de faire opposition à la contrainte devant les tribunaux.

Le fonds de garantie alimenté par les cotisations des patrons joue bien ainsi le rôle d'une sorte de caution mutuelle que se donnent tous les patrons puisqu'il cautionne les engangements à tous grâce aux fonds provenant de leurs cotisations.

La loi, à raison même de cette institution du fonds de garantie, a cru par contre, pouvoir écarter une garantie de droit commun, que possèdent tous les bénéficiaires d'une décision de justice. Les rentes allouées aux ouvriers résulteront toujours, nous le verrons, d'une discussion de justice. Elles seront soit ratifiées, soit allouées par une décision de justice pour que puisse être contrôlée l'application stricte de la loi. De droit commun, les victimes avaient eu de la sorte une hypothèque judiciaire sur tous les immeubles du patron. La loi a considéré que ceci pouvait diminuer considérablement le crédit du chef d'entreprise alors que les titulaires des pensions et rentes avaient par ailleurs des garanties suffisantes. Dans une entreprise importante il y a en effet de grandes chances que le personnel subisse à un moment ou à un autre des accidents; il est peu d'entreprises qui ne soient pas par suite redevables de rentes à leurs ouvriers victimes d'accidents. L'hypothèque judiciaire aurait frappé la plupart des entreprises du fait des jugements portant à condamnation à ces rentes; la loi a évité cet inconvénient en supprimant l'hypothèque judiciaire pour l'exécution de condamnations allouant des pensions ou des rentes de la loi de 1898. Le bénéfice de l'hypothèque judiciaire n'a été maintenu que pour les jugements prononcés au profit de la Caisse de retraites agissant pour le compte du fonds de garantie.

Suppression de l'hypothèque judiciaire sur tous les immeubles de l'entreprise.

Dans ce cas le patron n'est pas intéressant, il n'a

Source : BIU Cujas

pas rempli son obligation et la Caisse de garantie s'est substituée à lui, l'hypothèque judiciaire doit jouer au profit de la Caisse des Dépôts et consignations obtenant condamnation contre lui.

De l'assurance contractée par les patrons pour couvrir leur responsabilité -

Assurances contractées par les patrons

L'assurance n'est pas obligatoire, mais elle peut donner une garantie supplémentaire aux ouvriers, et il est essentiel de voir la nature de cette garantie de fait qui peut résulter pour les ouvriers d'une assurance contractée par leur patron.

La loi, s'il n'a imposé l'assurance obligatoire des patrons, la favorise, les patrons s'ils s'assurent bénéficient de faveurs importantes résultant de la loi qui sont les suivantes :

Les compagnies d'assurances sont substituées aux patrons pour le paiement des rentes

I- Si le patron est assuré, la compagnie d'assurance, en vertu d'une disposition de l'art. 16 de la loi, devra être partie au procès et le jugement portant condamnation à une rente en cas de mort ou d'incapacité permanente substituera la compagnie d'assurance au patron pour le paiement de cette rente. Ainsi le patron sera à l'abri de tout recours de la part de la victime, ce qui sera un avantage considérable pour lui. Mais ceci ne vaut toutefois que pour les rentes dûes en cas de décès ou d'incapacité permanente. Ceci ne vaut pas pour les frais médicaux, pharmaceutiques et pour l'indemnité journalière du demi salaire que la société d'assurance peut payer du fait du contrat intervenu entre elle et le patron mais pour lequel le patron reste redevable à côté de la Compagnie d'assurance.

Recours de la Caisse Nationale des Retraites contre les Compagnies d'assurances

2- D'autre part, aux termes de l'art. 26 de la loi, s'il y a assurance du patron, la Caisse Nationale des Retraites exercera, en cas de non paiement de la rente, son recours contre la société d'assurance et non pas contre le patron. C'est ici encore un grand avantage pour les patrons; ils sont déchargés de leur obligation même vis à vis du fonds de garantie qui ne connait que la société d'assurance. Aussi ne faut il pas s'étonner qu'en fait la grande majorité des patrons sont assurés contre la responsabilité leur incombant.

Les sociétés d'assurances à prime fixe

Les patrons peuvent s'assurer à deux sortes de compagnies d'assurances : soit à des sociétés d'assurances à prime fixe, soit à des sociétés d'assurances mutuelles. Les sociétés d'assurances à prime fixe sont des sociétés qui, moyennant le paiement d'une prime, vous assurent contre la responsabilité vous incombant et acceptent de se substituer à vous; la société d'Assu-

Source : BIU Cujas

rances mutuelles se présente comme un groupement de patrons se réunissant pour se partager les risques des sinistres en l'espèce des accidents advenant au personnel pour payer par une contribution commune le montant des indemnités dues à raison de ces accidents. La Société d'assurances mutuelles prétend supprimer le bénéfice d'entrepreneur de la société d'assurances en faisant le raisonnement suivant : les compagnies d'assurances à prime fixe établissent le montant de leur prime de façon à pouvoir payer les indemnités résultant des sinistres et à réaliser en outre un bénéfice. Pourquoi les patrons payeraient ce bénéfice à un tiers N'est il pas plus simple pour eux de se réunir et de partager entre eux tous la charge des sinistres; il s'agit en définitive de la suppression du bénéfice de l'entrepreneur par le groupement des assurés se constituant leurs propres assureurs; chaque assuré est l'assureur de tous les autres assurés.

es sociétés d'assurances mutuelles

En matière d'assurance mutuelle, chaque patron doit de la sorte payer une cotisation variable qui est fonction des sinistres survenus, et des indemnités payées, mais en droit français la cotisation est toujours limitée à un maximum, même si les sinistres sont considérables, il arrivera donc parfois que même les cotisations même payées au taux maximim ne permettront pas l'indemnisation de tous les accidents; le patron supportera alors l'excédent, la victime ne pouvant en aucun cas subir une diminution du montant de ses indemnités. Mais ce danger est plus théorique que pratique; en fait les sociétés d'assurances mutuelles fixent le montant maximum de leurs cotisations assez haut pour qu'elles soient à peu près sûres de pouvoir indemniser complètement tous les sinistres pouvant survenir.

églementation es sociétés 'assurances

Toutes ces sociétés qui assurent les patrons contre les risques résultant pour eux d'un accident du travail qu'il s'agisse de sociétés d'assurances à primes fixes ou de sociétés d'assurances mutuelles, sont soumises à une réglementation spéciale dont le principe se trouve écrit dans l'art. 27 de la loi de 1898 et qui a donné lieu à la promulgation d'un décret du 28 Février 1899. La loi, étant donné les bénéfices qu'elle accorde aux patrons assurés, a voulu que ces patrons ne puissent s'assurer qu'à des sociétés d'assurances donnant des garanties sérieuses de solvabilité et elle a soumis de ce fait à une réglementation spéciale toutes les sociétés pratiquant l'assurance contre les risques des accidents du travail.

écret du 28 évrier 1899

Toutes ces compagnies doivent communiquer au Ministre du Travail les textes de leurs polices et de leurs réglements, leur gestion est soumise au contrôle

Source : BIU Cujas

de l'Etat. On exige à cet effet que ces sociétés si elles assurent également d'autres risques aient une comptabilité et une gestion absolument indépendantes pour les risques résultant de la loi de 1898.

Elles doivent remettre chaque année au Ministre du Travail un compte annuel de toutes leurs opérations elles peuvent être soumises à un contrôle direct à leur siège social assuré par des fonctionnaires spéciaux dénommés les commissaires contrôleurs des sociétés d'assurances. Si ces commissaires contrôleurs, dans leur mission de surveillance constatent des irrégularités, ils doivent les signaler au Ministre et celui ci peut mettre fin à tout moment aux opérations de la Compagnie d'assurances. Cette décision sera prise par arrêté ministériel susceptible comme toute décision administrative de recours au conseil d'Etat, notamment si la société qui en est l'objet prétend qu'elle a été signée à tort et pour les motifs qui ne sont pas exact

Les commissaires contrôleurs des sociétés d'assurances

Les Sociétés qui assurent contre les risques professionnels doivent déposer un cautionnement à la Caisse des dépôts et consignations. Ce cautionnement est proportionnel à l'importance des opérations de la société et peut être révisé chaque année; il doit être déposé avant toute opération de fonctionnement de la société. Il peut être déposé en valeurs productives de revenus. Mais s'il y a dépôt de valeurs il faut qu'il s'agisse de valeurs admises à cet emploi par arrêté du Ministre du travail.

Cautionnement déposé à la Caisse des dépôts et consignations

Ces compagnies d'assurances doivent enfin posséder obligatoirement une réserve mathématique des primes c'est à dire une réserve qui a pour but de représenter dans des conditions fixées toujours par arrêté ministériel, le montant des cotisations assumées par la Compagnie. L'existence de cette réserve mathématique des primes doit donner des garanties pour l'exécution régulière par la Compagnie de ses obligations. Cette réserve mathématique des primes doit elle aussi être placée en valeurs dont la liste limitative est fixée par le Ministère du travail.

La réserve mathématique des primes

Le montant de la réserve mathématique des primes et du cautionnement est affecté par privilège au paiement des indemnités et des rentes dues aux victimes des accidents du travail.

Possibilité pour les patrons de s'assurer à la Caisse Nationale d'assurances en cas d'accident -

A côté des sociétés d'assurances privées, il existe une Caisse nationale d'assurances contre les accidents créée en 1868 qui avait pour but à l'origine d'

Source : BIU Cujas

La Caisse Nationale d'assurances

surer les ouvriers contre les accidents du travail pouvant leur survenir. Après le vote de la loi de 1898 son rôle a été modifié et elle a été admise à assurer les patrons contre la responsabilité légale leur incombant du fait de la loi. Le but de cette transformation des opérations de la Caisse Nationale a été le suivant : on a voulu protéger les patrons contre les exigences possibles des Compagnies d'assurances; on a craint qu'elles ne se coalisent entre elles pour imposer des tarifs très élevés aux patrons et on a décidé, pour pallier aux effets de cette coalition qu'un établissement public, la Caisse Nationale d'assurances, en cas d'accidents assurerait les patrons à des tarifs qui seraient calculés de telle façon qu'ils couvriraient les charges de la caisse (charges d'indemnité et charges administratives). La Caisse nationale joue donc en quelque sorte le rôle de régulateur des cours des primes. Le rôle de la Caisse est en fait assez peu important. La Caisse Nationale ne peut assurer les patrons que pour le paiement des rentes ou pensions que ceux ci peuvent avoir à payer en cas de mort de la victime, ou d'invalidité permanente totale ou partielle. La Caisse nationale ne peut les assurer pour le paiement des frais pharmaceutiques et médicaux et de l'indemnité journalière de demi salaire. Les patrons s'assurent dans ces conditions en très petit nombre à la Caisse Nationale. En s'assurant, ils veulent être couverts contre tous les risques, contre toutes les dettes qui peuvent leur incomber. Du fait de son domaine d'activité restreint, la Caisse Nationale ne peut leur donner cette garantie.

La Caisse Nationale n'assure que contre les rentes et pensions

Le patron s'assurant à la Caisse Nationale en cas d'accident peut il est vrai se libérer en même temps de la charge des frais médicaux et pharmaceutiques et des indemnités journalières de demi salaire, on affiliant ses ouvriers à une Société de Secours mutuel dans les conditions que nous avons vues. Mais ce fut la complication de l'existence de deux organismes assurant les charges du patron.

Obligation d'affilier les ouvriers à une Société de secours mutuel

Il faut indiquer l'existence et le rôle des syndicats de garantie. La loi a prévu que les patrons pouvaient constituer entre eux des syndicats de garantie à l'effet de couvrir la responsabilité leur incombant du fait de la loi. Les syndicats de garantie sont des groupements de patrons dans lesquels les patrons adhérents acceptent de s'obliger solidairement au paiement des indemnités dues à la suite d'accidents du travail pouvant advenir à leur personnel. C'est un groupement intermédiaire entre une société d'assurances mutuelles et une société d'assurances en nom collectif. Tous

Les syndicats de garantie

Source : BIU Cujas

Responsabilité collective illimitée de tous les adhérents

les adhérents sont responsables solidairement des dettes incombant à leurs cosyndicataires à raison de l'application de la loi de 1898. Il en résulte une responsabilité collective illimitée de tous les adhérents. Ceci donne aux membres des syndicats des avantages considérables sur une société d'assurances mutuelle. Dans les statuts de cette dernière on doit limiter à un maximum la cotisation des adhérents. On peut fixer ce maximum assez haut pour que la cotisation soit suffisante pour couvrir tous les risques, mais on peut se tromper et la société peut certaines années ne pas pouvoir couvrir les paiements de toutes les indemnités à la charge des adhérents. Le syndicat de garantie donne l'assurance que le syndicat couvrira toutes les indemnités, puisque tout le monde est solidairement responsable du paiement de ces indemnités.

Cette solidarité ne cessera que lorsque le syndicat de garantie liquidera ses opérations et la loi prévoit qu'il ne peut liquider ses opérations qu'en versant à la Caisse Nationale des retraites le montant en capital des rentes qui sont à sa charge.

Réglementation des syndicats de garantie

Les syndicats de garantie sont soumis à une réglementation spéciale comme les sociétés d'assurance couvrant le risque d'accidents du travail. Cette réglementation prévoit que les syndicats doivent comprendre un certain nombre de chefs d'entreprises occupant un certain nombre d'employés. Il est deux modes de fixation de ces nombres: il peut exister des syndicats de garantie groupant au moins 10 chefs d'entreprise occupant 5.000 ouvriers dont 5 avaient au moins 300 ouvriers ou des syndicats groupant un plus grand nombre de patrons adhérents, trois cents patrons et au moins 2000 ouvriers parmi lequel 30 patrons doivent avoir au moins 3 ouvriers. On a permis aux petits patrons de s'associer en augmentant le nombre des patrons et en diminuant le nombre des ouvriers.

La réserve mathématique

Les syndicats de garantie doivent posséder une réserve mathématique des primes dans la mesure où ils n'ont pas versé à la Caisse Nationale des retraites le montant des capitaux représentatifs des rentes mises à leur charge.

Ces syndicats de garantie ne sont soumis au dépôt d'aucun cautionnement.

Chapitre IV

PROCEDURE DE FIXATION DES INDEMNITES

Procédure de fixation des

La procédure de fixation des indemnités en cas d'accident du travail débute par une déclaration que

Source : BIU Cujas

rentes en cas d'accident

La déclaration patronale.

doit faire le patron. L'article II de la loi de 1898 déclare que tout accident ayant occasionné une incapacité quelconque du travail doit être déclaré dans les 48 heures non compris les dimanches et fêtes, par le chef d'entreprise ou ses préposés, à la mairie de la commune du lieu de l'accident.

Le maire doit dresser procès verbal de cette déclaration et en donner récépissé au chef d'entreprise qui fait la déclaration. La déclaration et le procès verbal doivent indiquer les noms qualités et adresse du chef de l'entreprise, le lieu précis, l'heure et la nature de l'accident et les circonstances dans les quelles il s'est produit, la nature des blessures, les noms et adresses des témoins, c'est à dire tous les renseignements qui pourront être utiles plus tard pour déterminer les conditions dans lesquelles l'accident s'est produit. Si le patron ne fait pas la déclaration ainsi prescrite par la loi il sera sujet à l'application d'amendes. C'est une obligation sanctionnée par la loi pénale, mais l'absence de déclaration ne va pas forclore les droits de l'ouvrier. L'ouvrier ou ses représentants pourront toujours suppléer à l'absence de cette déclaration jusqu'à l'expiration de l'année qui suit l'accident.

Sanctions

Le certificat médical en cas d'incapacité de travail supérieure à 4 jours

Si la victime n'a pas repris son travail au bout de 4 jours le patron doit adresser à la mairie un certificat médical indiquant l'état de la victime et les suites probables de l'accident. Le maire doit accuser réception de ce certificat et doit en donner récépissé. Sur la réception de ce certificat médical, le maire doit envoyer copie de la déclaration et le certificat médical au juge de paix qui va être chargé d'une enquête, mais en même temps que le maire notifiera cette déclaration et ce certificat au juge de paix il avertira un certain nombre d'administrations. Il notifiera l'accident à l'inspecteur divisionnaire du travail ou à l'ingénieur des mines chargé de la surveillance de l'entreprise.

L'enquête du juge de paix

Le juge de paix saisi par le maire de la Déclaration devra s'il y a décès ou si le certificat médical constate que l'accident produira vraisemblablement une incapacité permanente, procéder à une enquête. Le juge de paix doit effectuer cette enquête, nous dit la loi, dans les 24 heures qui suivent la réception de ces documents. Le juge de paix devra convoque devant lui pour cette enquête les personnes susceptibles de lui donner des renseignements. Si la victime est hors d'état d'être présente le juge de paix devra se rendre à son domicile pour l'interroger. Le juge de paix va rechercher et essayer de déterminer la cau-

Source : BIU Cujas

se de l'accident, sa nature, les circonstances, la nature des lésions que le malade a subies, les ayants droit qui pourront le cas échéant prétendre à indemnité, le lieu et la date de leur naissance, le salaire quotidien de la victime, la société d'assurances à laquelle le chef d'entreprise était assuré et le syndicat auquel il était affilié. Donc une enquête réunissant tous les documents susceptibles de servir ensuite à l'attribution des indemnités dues. Cette enquête doit être terminée au plus tard dans les IO jours. Si le juge de paix ne se trouve pas assez renseigné par les indications du certificat médical, il aura le droit de nommer un autre médecin et de lui faire visiter le blessé pour avoir des renseignements complémentaires.

Dans les mêmes conditions, le juge de paix si les conditions dans lesquelles l'accident s'est produit ne lui paraissent pas très bien établies, pourra s'entourer de l'avis et des conseils d'un expert technique.

Voilà la procédure préparatoire.

La fixation des indemnités

En ce qui concerne la fixation même des indemnités nous allons nous trouver en présence de deux compétences bien distinctes. Tout ce qui aura trait aux frais médicaux, aux frais pharmaceutiques et à l'indemnité journalière de demi salaire sera de la compétence du juge de paix.

Deux compétences distinctes

Tout ce qui aura trait aux autres questions, questions de rentes et pensions, sera de la compétence obligatoire du tribunal civil, d'abord de la compétence du président du tribunal civil, puis de la compétence du tribunal tout entier. Il y a conciliation obligatoire devant le président du tribunal avant que le tribunal ne soit directement saisi.

I- Compétence du juge de paix :

I- La compétence du juge de paix

Le juge de paix est compétent pour tout ce qui concerne le montant des frais médicaux et pharmaceutiques et l'indemnité journalière de demi salaire en cas d'incapacité temporaire.

S'il n'y a pas d'incapacité permanente et que la victime se rétablit complètement le juge de paix fixera en même temps la date de la guérison. Ayant le droit de fixer les indemnités temporaires de demi salaire, il fixera la date de guérison à laquelle s'arrêtera le paiement de cette indemnité. Mais si la victime soutient avec un certificat qu'elle a subi une incapacité permanente le juge de paix devra se déclarer incompétent, car de même qu'il est incompétent pour statuer sur le montant des rentes et pensions, il est également incompétent pour savoir s'il y a incapacité permanente donnant lieu à paiement de rente ou pension.

Compétence concernant les frais médicaux et pharmaceutiques et l'indemnité journalière de demi salaire

Source : BIU Cujas

ou s'il y a simplement incapacité temporaire. Il devra se déclarer à fortiori incompétent quand les deux parties seront d'accord pour reconnaitre qu'il y a incapacité permanente. Dans ces deux cas il devra renvoyer le dossier au tribunal civil, mais même quand il renverra le dossier au tribunal civil il restera compétent pour tout ce qui concerne les frais médicaux et pharmaceutiques et pour fixer l'indemnité journalière de demi salaire. Il n'y aura peut être aucune discussion sur ce point et il n'y aura pas de difficultés; mais s'il s'élève des difficultés il restera seul compétent pour trancher ces difficultés.

Possibilité d'accord amiable sans homologation du juge de paix

En ce qui concerne les frais médicaux, pharmaceutiques et l'indemnité journalière de demi salaire, les parties sont libres de s'entendre amiablement. Elles ne sont pas forcées de se présenter devant le juge de paix. Ceci est important à signaler, car nous verrons qu'en matière de rente il en est autrement. En matière de rente, les parties même quand elles sont d'accord sur la fixation de la rente, devront se présenter devant le président du Tribunal civil pour faire constater leur accord.

Il n'en est pas de même pour les matières qui sont de la compétence du juge de paix. L'accord amiable est possible sans que le juge de paix ait à homologuer cet accord.

Il résulte enfin des principes que nous posons que si sur une contestation sur une incapacité permanente, le dossier a été renvoyé devant le tribunal civil et que le tribunal a décidé qu'il n'y avait pas en réalité incapacité permanente les parties devront revenir devant le juge de paix pour fixer la date de la guérison et déterminer le moment où s'arrêtera le paiement de l'indemnité journalière de demi salaire.

L'exécution des décisions du juge de paix

Les décisions du juge de paix seront exécutoires nonobstant opposition et en principe elles ne seront pas susceptibles d'appel, il en sera en particulier ainsi en ce qui concerne l'indemnité journalière de demi salaire, mais elles pourront donner lieu à appel en ce qui concerne les frais médicaux et pharmaceutiques si ces frais dépassent un certain chiffre.

L'appel de ces décisions

Le chiffre fixé par la loi est de 300 francs. Mais on discute sur ce point de savoir s'il n'y a pas lieu d'augmenter ce chiffre étant donné l'élévation du taux de la compétence du juge de paix. Le taux de 300 francs était autrefois le taux normal de la compétence en premier ressort du juge de paix. Ce taux a été élevé d'abord par une loi puis par un décret pris par le Chef de l'Etat en vertu de la délégation qu'on lui avait donnée en 1926 et ce taux est actuellement de 1.000 frs pour la compétence en dernier ressort. Il s'agit

Source : BIU Cujas

Doit-on élever le taux de la compétence en premier ressort du juge de paix

de savoir s'il faut corriger le texte de I905 et décl rer que le juge de paix jugera en dernier ressort sur les frais médicaux et pharmaceutiques jusqu'à I.000 francs. Cette solution malgré l'opinion de certains a teurs, en particulier de M. Capitant, ne parait pas possible à adopter. Nous ne pouvons pas modifier un texte de loi formel. Or la loi de I905 continue à parler d'un taux de dernier ressort de 300 francs pour les frais médicaux et pharmaceutiques. La décision du juge de paix sera également susceptible d'appel, si le juge de paix malgré un certificat médical prétend qu'il y a simplement incapacité temporaire et ne renvoie pas les parties devant le tribunal civil pour st tuer sur la question de savoir s'il y a incapacité te poraire ou permanente.

Application de la loi française en pays étrangers.

Si l'accident a lieu en pays étranger il y aura dans certains cas application de la loi de I89I. Cett loi est en effet applicable aux Français employés à l'étranger dont le contrat de travail a été passé en France et qui sont employés par des entreprises, aux colonies ou à l'étranger. Dans ce cas on ne pourra charger de statuer sur les indemnités à allouer, le magistrat étranger. On donne compétence pour les frai médicaux et pharmaceutiques ainsi que pour le demi salaire au juge de paix de l'établissement auquel est attachée la victime de l'accident du travail à l'étra ger ou aux colonies. Mais cette compétence ne vaut qu pour statuer sur les questions de frais pharmaceutiqu ou médicaux et de demi salaire.

Prorogation de compétence du juge de paix

Il est un autre cas où l'on pourra s'adresser à u autre juge de paix que le juge de paix dans le ressor duquel s'est produit l'accident. C'est le cas où l'ou vrier ne réside pas dans ce ressort, et où il est d'accord avec son patron pour demander qu'on donne co pétence pour statuer non au juge de paix dans le ress duquel s'est produit l'accident mais au juge de paix du siège de l'établissement où il est employé. Il fau noter que cette prorogation de compétence ne vaut que pour les questions de frais funéraires, médicaux et le demi salaire. Elle ne vaut pas pour l'enquête qui qui ne peut être faite que par le juge de paix dans le ressort duquel a eu lieu l'accident.

2- La compétence du tribunal civil

Compétence du tribunal civil -

Quand il s'agit de fixation de rente en cas d'in capacité permanente, et du point de savoir s'il y a vraiment incapacité permanente, la compétence appartient uniquement au tribunal civil.

Lors de la discussion de la loi on avait proposé de donner compétence à des tribunaux professionnels spéciaux. Mais cette proposition a été écartée et il

Source : BIU Cujas

faut nous en féliciter. Il existe assez de tribunaux exceptionnels en droit français pour qu'on n'ait pas été tenté d'en ajouter de nouveaux. On a simplement donné compétence au tribunal de droit commun. Le tribunal civil est saisi par le juge de paix qui lui

Saisie du tribunal civil

transmet son dossier après clôture de l'enquête mais le Président du Tribunal civil ne devra pas convoquer immédiatement les parties. La loi a prévu dans l'article I6 toute une série d'hypothèses en ce qui concerne les conditions dans lesquelles le président du tribunal civil va convoquer les parties devant lui.

S'il y a décès, il doit convoquer les parties devant lui dans les 5 jours de la transmission de l'enquête. Si le décès n'a pas eu lieu immédiatement à

Convocation des parties devant le Président du Tribunal

l'accident, mais s'est produit quelques jours après le Président du Tribunal doit convoquer les parties, dans les 5 jours qui suivent la nouvelle qui lui est donnée. S'il n'y a pas eu décès le président du tribunal civil pourra être saisi par les parties.

Il pourra être saisi d'abord par les deux parties s'il y a accord des parties sur l'existence de l'incapacité permanente et les conditions du paiement de la rente. Il pourra être saisi, dans tous les cas par la partie la plus diligente. Enfin, si le Président du Tribunal n'est pas saisi par l'une des parties, il devra les convoquer dans les 5 jours précédents l'expiration du délai de prescription. En effet il faut si le Président du Tribunal a été averti de l'accident qu'il assure la défense de l'ouvrier victime de cet accident et qu'il interrompe la prescription.

Il y a en définitive toute une série d'hypothèses prévues par l'article I6 qui nous indique les conditions différentes dans lesquelles le président du tri-

Rôle conciliateur du président du tribunal

bunal civil est saisi.

Le Président du tribunal va jouer le rôle de conciliateur. Il va réunir les parties devant lui. Il devra convoquer à cet effet la victime ou ses représentants le chef de l'entreprise ou ses représentants et l'assureur. S'il y a assurance, l'assurance sera en effet substituée au patron pour le paiement des rentes et pensions.

S'il y a accord des parties sur l'existence de l'incapacité permanente et sur le montant de la rente qui

Possibilité d'accord amiable homologué par le Président du tribunal civil

est due, le président du tribunal recevra communication de l'accord des parties et devra en vérifier la régularité. La loi veut en effet que tout accord concernant les rentes et pensions soit homologué par le Président du tribunal civil. La loi est d'ordre public et aucun accord en ce qui concerne les rentes et pensions ne peut avoir d'effet sans intervention de justice contrô-

Source : BIU Cujas

lant l'application régulière des dispositions légales. Le Président du tribunal doit homologuer cet accord par une ordonnance dans laquelle il doit constater la date de la consolidation de la blessure et le montant de la réduction de la capacité de travail, le salaire de base et le montant de l'indemnité accordée.

Si les parties ne sont pas d'accord le président du tribunal devra essayer de les concilier, d'interpréter devant elles la loi et d'arriver à un accord.

L'ordonnance de conciliation

Il pourra dans certains cas si elles y consentent nommer un expert, mais dans son rôle de conciliateur il ne pourra le nommer sans l'accord des parties. Plus tard le tribunal pourra ordonner d'office des mesures d'instruction. Si grâce à ses efforts de conciliation le président du tribunal arrive à un accord entre les parties, il établit son ordonnance.

Si malgré ses efforts il ne peut concilier les parties il constate leur désaccord, et renvoie l'affaire devant le tribunal qui sera saisi par la partie la plus diligente. Le tribunal statuera en matière sommaire et il pourra nommer des experts et décider toutes mesures de contrôler pour établir la diminution de la capacité de travail de l'ouvrier. Il devra toujours dans son jugement constater la diminution de capacité de travail, le montant du salaire annuel, toutes choses qui sont nécessaires pour établir la régularité des indemnités qu'il accordera.

Le jugement du tribunal

Si la victime décédait en cours d'instance, l'instance ne pourrait être reprise par ses ayants droit. Une nouvelle instance devra être reprise par les intéressés.

Le tribunal fixe également la date de consolidation de la blessure, c'est à dire la date à partir de laquelle l'état du blessé devant être considéré comme stabilisé la rente doit remplacer l'indemnité journalière de demi salaire.

S'il y a contestation entre les parties sur le montant du salaire ou sur le montant de l'incapacité ces contestations vont donner lieu à des débats prolongés et il serait illogique de maintenir jusqu'à décision définitive une indemnité de demi salaire qui peut être très supérieure au montant de la rente à laquelle la victime aura droit. Aussi la loi a-t-elle prévu dans les conditions qui ont déjà été vues que le président dans son ordonnance renvoyant devant le tribunal peut substituer au paiement de l'indemnité de demi salaire, le paiement d'une rente provisionnelle qui sera plus en rapport avec le montant de la rente définitive à laquelle la victime aura droit.

Le paiement d'une rente provisionnelle

Après que le président se sera dessaisi de ses

Source : BIU Cujas

pouvoirs par le renvoi devant le tribunal, cette fixation d'une indemnité provisoire pourra encore être faite, mais sera faite suivant la procédure ordinaire du référé par ordonnance de référé du Président.

Mise en cause de la Compagnie d'assurance

S'il y a assurance, la Société d'assurance doit être mise en cause dans la procédure puisqu'elle doit être substituée au patron pour le paiement des rentes et pensions. Cette substitution doit être l'oeuvre soit de l'ordonnance de conciliation du Président, soit du jugement du tribunal s'il n'y a pas conciliation, elle exige dans les deux cas la mise en cause de la Compagnie. Les sociétés d'assurances ont tenté de résister sur ce point et ont soutenu que la loi ne prévoyait aucunement leur mise en cause, mais qu'il y avait simplement pour le Président ou le tribunal à constater l'existence de l'assurance et à substituer la responsabilité de la société d'assurance à celle du patron. Mais la Cour de Cassation ne les a pas suivies et a décidé tout au contraire qu'il y a obligation de mettre en cause la compagnie d'assurances pour permettre au tribunal de la substituer au patron dans le service des pensions.

Cette mise en cause peut être demandée soit par la victime, soit par le patron.

L'obligation de mettre en cause la Compagnie d'assurances

La loi décide expressément en prévoyant cette substitution que l'assureur ne peut opposer à l'ouvrier aucune cause de déchéance qu'il pouvait avoir contre le patron. La substitution est prévue dans l'intérêt du patron qui va être déchargé de ses obligations, il fallait évidemment que cet avantage donné aupatron ne puisse nuire à l'ouvrier. On a par suite décidé que la Compagnie d'assurances serait toujours obligée envers l'ouvrier du seul fait de l'existence du contrat d'assurance alors même qu'elle pourrait exciper des causes de nullité ou de déchéance de celui ci vis à vis du patron. Elle peut seulement s'il en existe exciper de ces causes de nullité ou de déchéance contre l'assuré, et obtenir de lui si la nullité de contrat est prononcée dans leur rapport, le remboursement des sommes qu'elle a été condamnée à payer.

Cette mise en cause de la compagnie d'assurances n'est pas nécessaire pour les frais médicaux, pharmaceutiques et l'indemnité de demi salaire pour lesquels il n'y a pas substitution de la société d'assurance à l'assuré. Ceci ne veut pas dire que la société d'assurances n'assume pas le plus souvent la charge de leur paiementmais elle ne le fait que dans la mesure où le contrat l'y obligeant sera un contrat régulier.

Le jugement du tribunal portant condamnation au paiement des rentes ou pensions est susceptible des

Source : BIU Cujas

Voies de recours contre le jugement du tribunal

voies de recours ordinaires. Il sera par suite susceptible d'opposition et d'appel. Quelques règles particulières doivent seulement être indiquées en ce qui concerne ces voies de recours. La loi a réduit les délais de recours de façon à hâter autant que possible la marché de la procédure. L'appel doit avoir lieu dans les 30 jours de la date du jugement s'il est contradictoire. Ce délai de 30 jours n'est pas susceptible d'augmentation à raison de la distance. Si le jugement est par défaut, le délai d'appel sera de I5 jours à partir de la date à dater de la quelle l'opposition n'est plus recevable.

L'opposition ne sera plus recevable I5 jours après la signification à personne s'il y avait défaut contre une partie. S'il y avait défaut contre avoué les délais d'opposition seront les délais de droit commun l'opposition sera recevable dans le délai de huitaine à dater de la signification.

Les parties peuvent se pourvoir en cassation dans les délais et suivant les formes ordinaires.

Octroi de l'assistance judiciaire.

Assistance judiciaire -

La loi accorde d'une façon générale l'assistance judiciaire aux victimes d'accident de travail et leur accorde en principe pour toutes les instances auxquelles peut donner lieu la fixation de leurs indemnités sur simple visa de la demande par le Procureur de la République. Cette mesure vaut aussi bien pour la victime que pour ses ayants droit, L'assistance n'est toutefois accordée de plein droit que pour les instances en premier ressort qu'il s'agisse des instances devant le juge de paix, devant le Président du tribunal conciliateur ou devant le tribunal civil. Elle n'est pas donnée de plein droit pour la procédure d'appel. On a considéré que l'on pouvait présumer que le jugement était bien rendu et que par là même il n'est pas possible d'accorder l'assistance judiciaire de plein droit . Celle ci ne peut être accordée en appel que dans les conditions ordinaires c'est à dire après avis favorable du bureau d'assistance judiciaire. Mais ici une difficulté s'était produite : le délai d'appel est très court, l'instruction du bureau d'assistance judiciaire peut durer un certain temps. Il pouvait arriver que la partie qui avait demandé l'assistance judiciaire pour l'appel vit arriver le délai d'appel à expiration avant la décision du bureau. Elle était obligée alors d'avancer les fonds pour faire l'appel dans les délais. Le législateur a dû intervenir et a décidé que l'assistance judiciaire serait donnée deplein droit tout au moins pour l'acte d'appel, sinon pour la

L'octroi de l'assistance judiciaire pour l'acte d'appel

Source : BIU Cujas

procédure de façon à permettre à la partie d'attendre sans risque la décision de l'autorité compétente, ses droits étant conservés par l'appel.

Prescription -

Prescription

A l'origine la loi prévoyait une prescription immuable d'un an à dater du jour de l'accident. Cette solution était un peu rigoureuse. Il y a des accidents qui donnent lieu à des soins très longs pendant lesquels on ne sait jamais si le malade guérira complètement ou restera infirme; de pareilles victimes pouvaient être soignées et négliger d'agir tant qu'elles touchaient l'indemnité journalière de demi salaire; la prescription ne s'en produirait pas moins à leur encontre au bout d'un an. On a modifié sur ce point la disposition de la loi. On a maintenu le délai de prescription d'un an mais avec des points de départ différents (disposition de l'article I8 résultant d'une modification apportée à la loi en I902). Les actions de la loi de I898 se prescrivent désormais par un an mais le point de départ de délai est soit la date de l'accident, soit la clôture de l'enquête du juge de paix, soit la cessation du paiement de l'indemnité du demi salaire.

Délai d'un an

Divers points de départ

S'il y a eu enquête la prescription ne partira que du jour de la clôture de l'enquête.

S'il y a eu paiement d'une indemnité journalière, elle ne partira que du jour où le demi salaire aura cessé d'être payé.

La prescription ne sera suspendue par aucune cause. Elle courra contre les mineurs comme contre les majeurs. La déclaration de l'accident n'interrompt pas la prescription. S'il y a décès de la victime dans le délai d'un an ses ayants droit ne verront pas enfin prolonger la période pendant laquelle ils peuvent agir. La prescription continuera dans les mêmes conditions et les ayants droit n'auront pour agir que le reste de l'année non encore écoulée.

La prescription court même contre ceux qui ne peuvent agir.

Cette solution est contraire aux principes du droit commun. La prescription ne court pas en principe contre ceux qui ne peuvent agir, mais on a considéré que sur ce point les dispositions de la loi étaient d'ordre public et devaient être appliquées à la lettre. Aucune cause de suspension de la prescription peut être admise pour n'importe quel motif on se trouve en présence d'un délai

En ce qui concerne l'interruption nous appliquerons les règles du droit commun.

Action en révision -

L'action en révision

Les rentes ont nécessairement été fixées par le tribunal ou par le président d'après l'état de la vic-

Source : BIU Cujas

time; au moment de la décision, la victime peut voir son état s'aggraver ou s'améliorer, postérieurement elle peut même décider des suites directes de sa blessure après fixation de la rente. Allons nous dire qu'une fois que les rentes ont été fixées par le tribunal il n'y aura aucune possibilité de les augmenter ou de les diminuer ou d'accorder des indemnités aux ayants droit en cas de décès des suites de la blessure ? La loi ne l'a pas puni et a admis une action en révision qui peut être fondée soit sur l'aggravation de l'accident, soit sur l'amélioration de l'état de la victime soit sur le décès de celle ci des suites de l'accident Mais elle a restreint la possibilité d'intenter ces actions en révision. L'action en révision ne pourra

Délai de 3 ans

jamais être introduite que pendant un délai de 3 ans qui part du jour où l'indemnité journalière a cessé d'être due s'il n'y a pas eu attribution de rente ou du jour de l'accord des parties ou de la décision allouant la rente, s'il y a eu attribution de rente. C'est donc un délai de 3 ans qui n'a pas toujours le même point de départ suivant la distinction suivante.

Deux points de départ

1°- On a cru que l'incapacité était purement temporaire et on n'a attribué aucune rente, le délai de révision sera de trois ans à dater du jour où l'indemnité journalière a cessé d'être payée.

2°- On a cru qu'il y avait incapacité permanente il y a eu fixation d'une rente, le délai sera de trois ans du jour de la fixation de la rente, fixée par une décision de justice passée en force de chose jugée.

Impossibilité de changer la date de consolidation de la blessure

Il faut bien faire attention que cette action en révision ne pourra toucher que la fixation des rentes et pensions. Elle ne pourra jamais modifier la date de consolidation de la blessure, même si l'on constate que l'ouvrier n'était pas complètement rétabli, même que son état a nécessité de nouveaux soins. Les nouv aux frais médicaux ne sont plus à la charge du patron, il n'y aura plus lieu au paiement d'indemnité de demi salaire. Il y a seulement possibilité d'augmenter ou de diminuer la rente ou d'attribuer des rentes aux ayants droit en cas de décès des suites directes de la blessure.

Donc limitation dans le temps de l'action en révision et limitation de la procédure de révision qui ne peut s'appliquer qu'à certaines questions.

Possibilité de plusieurs actions en révision

Cette révision peut ne pas être unique. Il est possible dans ce délai de 3 ans d'avoir plusieurs instances en révision et plusieurs décisions révisant le montant de l'indemnité de la rente, dans un sens ou dans un autre.

Source : BIU Cujas

Mais si aucune indemnité n'a jamais été payée et n'a jamais été réclamée, la prescription d'un an jouera et empêchera une fois le délai de prescription écoulé d'intenter toute action en révision même dans le délai de trois ans.

Procédure de l'action en révision

L'action en révision doit enfin être intentée suivant une procédure identique à celle de la fixation primitive du montant des rentes. Il faudra d'abord saisir le président du tribunal civil qui essaiera de concilier les parties et d'obtenir un accord amiable entre elles. Si cet accord ne se réalise pas, il y aura renvoi devant le tribunal qui pourra ici encore s'entourer d'avis d'experts techniques pour déterminer si l'état de la victime s'est amélioré ou s'il a empiré, et s'il y a lieu de ce fait à diminution ou augmentation de la rente.

Visite de la victime par un médecin choisi par le patron

Pour faciliter au patron l'exercice de l'action en révision, la loi a prévu que le patron pendant tout le délai de la révision pourrait faire visiter la victime par un médecin de son choix. Le patron, ou la société d'assurances, si elle lui est substituée, doit demander en pareil cas l'autorisation du président du tribunal et il doit faire approuver le nom du médecin par le tribunal qui accréditera le médecin auprès de la victime.

Si la victime refuse la visite du médecin du patron, le paiement des arrérages de la pension pourra être suspendu par le président du tribunal après convocation de la victime. Passé le délai de 3 ans, il n'y aura plus aucune action en révision possible. La rente sera définitivement fixée et ne pourra plus donner lieu à aucune révision.

Indemnisation des maladies professionnelles.

Les maladies professionnelles sont aussi dangereuses pour les ouvriers que les accidents professionnels. Les ouvriers n'ont cependant pas été protégés contre elles par la loi de 1898; elles n'ont donné lieu à la protection que bien postérieurement par une loi du 25 Octobre 1919, et elles ne donnent lieu encore à l'heure actuelle qu'à une protection partielle concernant uniquement certaines maladies professionnelles.

La loi du 25 Octobre 1919

Ceci peut au premier abord étonner, les maladies

Source : BIU Cujas

professionnelles constituent un risque du métier au même titre que l'accident. Ce risque peut donc à certains points de vue être considéré comme beaucoup plus grave, les maladies professionnelles sont souvent inévitables, peuvent résulter de l'existence même de la profession sans aucune imprudence de la part de l'ouvrier et entraîner fréquemment des conséquences très graves - menant presque toujours l'ouvrier à la mort.

La maladie professionnelle n'a pas été considérée comme un risque de l'entreprise.

On peut se demander, dans ces conditions, pourquoi la maladie professionnelle n'a pas été considérée dès l'abord comme un risque de l'entreprise, comme une charge de l'entreprise au même titre que l'accident pourquoi le patron n'a pas trouvé tout de suite dans le fait qu'il exploite à son profit l'entreprise, la même obligation d'indemniser les maladies professionnelles que celle qu'il y trouve d'indemniser les accidents du travail.

Il est cependant facile d'expliquer pourquoi on n'a pas protégé immédiatement les maladies professionnelles, pourquoi la loi de 1898 n'a visé à l'origine que les accidents du travail. C'est que l'indemnisation

Complexité de l'indemnisation des maladies professionnelles

des maladies professionnelles pose des questions beaucoup plus complexes que celle des accidents du travail. Tout d'abord le lien qui existe entre la profession et la maladie peut souvent apparaître moins nettement que le lien existant entre la profession et l'accident résultant d'un événement brutal et soudain. Sans doute on peut faire état de présomption et nous verrons que la loi nouvelle y fait appel. On peut persumer que la maladie, qui se présente fréquente dans certaines professions, a un caractère professionnel, c'est-à-dire se présente comme une maladie ayant son origine dans l'exercice de la profession.

Mais cette première question résolue par une présomption, il reste que la maladie est en principe à évolution lente, elle peut se produire quelquefois longtemps après que l'ouvrier a subi l'action des substances nocives dans une entreprise. Il y a lieu de se demander dans quelle mesure la présomption pourra être maintenue quand l'ouvrier aura quitté depuis quelque temps l'entreprise, il faudra en d'autres termes déterminer la durée probable d'incubation de la maladie pour déterminer dans quelles conditions l'ouvrier même ayant quitté le métier dangereux continuera à pouvoir être protégé. Il sera enfin possible que l'ouvrier ait travaillé pendant la période d'incubation dans plusieurs entreprises utilisant les matières nocives. Il ne serait pas équitable de prétendre que le seul dernier patron sera responsable alors que l'on peut présumer dans les mêmes conditions que le travail effectué pendant la période d'incubation dans

Source : BIU Cujas

les autres entreprises employant les substances nocives, a pu au même titre occasionner la maladie, Il y aura lieu de déterminer dans quelles conditions tous les patrons ayant employé l'ouvrier pendant la période d'incubation devront se partager entre eux la responsabilité de la maladie.

Donc toute une série de questions complexes qui n'ont pas été rencontrées pour les accidents du travail, et qui expliquent que le législateur ait hésité à l'origine à donner à l'ouvrier une protection équivalente contre les maladies et contre les accidents du travail.

Extension de l'application des principes de la loi de 1898 à certaines maladies professionnelle

C'est pour ces différentes raisons qu'une loi du 25 Octobre 1919 a accordé aux ouvriers la protection contre les maladies professionnelles en comblant les lacunes de notre législation sur ce point. Cette loi a purement et simplement étendu aux maladies professionnelles ou plutôt à certaines maladies professionnelles seulement l'application des principes posés par la loi de 1898. L'art. Ier dit en effet purement et simplement que la législation sur les accidents du travail est étendue aux maladies professionnelles.

Avant 1919 application de l'art.1382 C. Civ.

Avant cette loi l'ouvrier qui prétendait être victime d'une maladie professionnelle ne pouvait que faire état des dispositions de l'art. 1382 du Code civil, il devait établir une faute de son patron pour obtenir réparation. C'est la règle qui subsiste encore pour les maladies professionnelles qui ne donnent pas lieu à protection.

Distinction de la maladie de l'accident

Ces indications générales rappelées, nous n'allons pas reprendre la distinction de la maladie et de l'accident. Nous avons, et il suffit de le rappeler, que la maladie se distingue essentiellement de l'accident en ce que l'accident a en principe un caractère soudain et que la maladie est au contraire en général d'une évolution lente. A ce premier trait s'en ajoute un autre, il faut en principe que l'accident résulte d'un événement soudain dû à une cause extérieure; certaines maladies peuvent en effet apparaître soudainement, mais ne seront pas des accidents si elles sont dûes à l'organisme même du malade et non à un événement extérieur. Quant au caractère professionnel de la maladie il résulte de ce que cette maladie doit être considérée comme ayant son origine dans l'exercice prolongé d'un métier nocif ou dans l'exercice prolongé d'une profession dans les locaux insalubres de par les conditions mêmes d'exercice de l'industrie en cause

Cette question de la détermination de la notion

Source : BIU Cujas

de maladie professionnelle n'a d'ailleurs pas la mê importance que la détermination de la notion d'acci dent du travail; la loi de 1919 ne protège en effet les ouvriers que contre certaines maladies professi nelles, limitativement énumérées par la loi. Il en résulte que seules peuvent être considérées comme m ladies professionnelles au sens de la loi, les mala dies qui se trouvent portées dans les tableaux anne par la loi ce qui supprime toute difficulté.

Ces indications générales données, l'on doit po ser ce principe que la loi, en règle générale, a été du purement et simplement aux maladies professionnel les la législation sur la responsabilité des acciden du travail.

Mêmes indemnités que celles données aux victimes d'accidents du travail

La loi de 1898 s'applique en ce qui concerne le indemnités auxquelles aura droit l'ouvrier atteint d'une maladie professionnelle. Cet ouvrier aura droi aux indemnités que nous avons vu être celles données aux victimes d'accidents du travail : frais médicaux pharmaceutiques, indemnité journalière de demi-sala quand il y aura incapacité de travail temporaire, re te ou pension quand il y aura incapacité permanente totale ou partielle résultant de la maladie, rente pension aux ayants droit quand il y aura décès à la suite de la maladie. L'indemnisation accordée sera l'indemnisation forfaitaire de la loi de 1898 aux taux prévus par cette loi.

Mêmes règles de procédure, mêmes garanties

La procédure à suivre sera identique, les tri naux compétents seront les mêmes, les mêmes garanti assureront aux ouvriers victimes de maladies profes sionnelles le paiement des sommes qui leur sont due C'est en définitive la législation des accidents du travail étendue en ses dispositions essentielles au maladies professionnelles.

Ne sont protégées que certaines maladies professionnelles

La protection contre les maladies professionn les nous présente toutefois les particularités sui vantes :

1° - En ce qui concerne les maladies professi nelles, ce ne sont pas toutes les maladies profess nelles qui sont protégées par la loi du 25 Octobre 1919, mais seulement certaines maladies professionn les. Le lien entre certaines maladies et la profes peut être difficile à 'établir, Le législateur n'a tendu protéger l'ouvrier que contre les maladies d le caractère professionnel dans l'état des données scientifiques ne pouvait faire aucun doute

Le saturnisme et l'hydrargyrisme

A l'origine, le législateur ne protégeait l'ou vrier que contre deux maladies, le saturnisme (ou maladie des composés du plomb et l'hydrargyrisme (maladie des composés du mercure) et concernait les établissements dans lesquels du fait de l'emploi d

Source : BIU Cujas

composés du plomb et du mercure, on pouvait considérer que les maladies s'y déclarant pouvaient avoir pour les ouvriers un caractère professionnel. Mais la loi de 1919 avait dès l'origine prévu la possibilité d'une extension de cette liste des maladies professionnelles contre lesquelles l'ouvrier devait être protégé. Cette extension a été réalisée et l'on se trouve à l'heure actuelle, en l'état dernier de la législation résultant de la loi du Ier Janvier 1931, en présence d'un nombre beaucoup plus grand de maladies professionnelles contre lesquelles l'ouvrier est protégé. La liste de ces maladies nous est donnée par un tableau annexé à la loi du Ier janvier 1931, ces maladies sont les suivantes: 1° - le saturnisme professionnel ou maladies causées par le plomb et ses composés (coliques de plomb, rhumatisme saturnien, paralysie de l'extenseur et autres paralysies saturniques, la néphrite, etc.... 2° - l'hydrargyrisme professionnel, maladie causée par le mercure et ses composés (stromatites mercurielles, tremblement mercuriel, paralysie mercurielle, etc.... 3° - intoxication professionnelle par le tetrachlosetare (ictère, cyrose, etc...) 4°-le benzimisme professionnel, maladie causée par la benzine brute ou rectifiée (troubles gastro-intestinaux, polunévrites, troubles occulaires benziliques, etc... 5° - le phosphorisme professionnelle, maladie causée par l'emploi du phosphore blanc; 6° - les intoxications causées par l'action des rayons X ou des substances radio-actives nocives (cancer des radiologues, etc...) Donc toute une série de maladies dont il a été indiqué les principales se ramenant à six grands groupes et qui sont énumérées limitativement par la loi.

Extension de la liste des maladies protétées. Loi du Ier janvier 1931

D'autre part, la loi n'indique pas seulement les maladies contre lesquelles l'ouvrier est protégé, elle indique les travaux industriels qui sont susceptibles de provoquer l'intoxication par l'emploi qui y est fait des substances nocives. La liste en est très longue et ne peut être rapportée ici, elle est, elle aussi, limitative.

Nomenclature des établissements industriels susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

Ces listes sont toujours sujettes à révision, la loi a prévu dans l'art. 2 que la nomenclature des maladies professionnelles et la liste des établissements où elles peuvent être contractées pourront être révisées et complétées par les réglements d'administration publique pris après avis de la commission d'hygiène industrielle et de la commission supérieure des maladies professionnelles.

La commission des maladies professionnelles fonctionne auprès du Ministre du Travail qui en nomme les membres, elle a essentiellement pour but de donner son

La commission des maladies professionnelles

Source : BIU Cujas

avis sur les modifications à donner au tableau et les extensions à donner à la loi.

Déclaration des médecins soignant des maladies à caractère professionnel.

Par ailleurs, en vue de permettre à l'administration de déceler les maladies d'origine professionnelle encore peu connue, la loi impose à tout médecin qui soigne des maladies qui lui apparaissent avoir le caractère professionnel, de faire la déclaration de ces maladies et d'adresser cette déclaration au ministère du travail par l'intermédiaire soit de l'inspecteur du travail, soit de l'ingénieur de la ville; il y a là une violation du secret professionnel médical imposée dans l'intérêt général.

Présomption de l'origine professionnelle de la maladie

2° - En ce qui concerne l'origine professionnelle de la maladie, cette origine professionnelle sera présumée quand la maladie aura atteint un ouvrier ayant travaillé dans un établissement inscrit sur la liste comme employant des substances nocives quelque temps avant la déclaration de la maladie. Ici le législateur a dû établir pour chaque maladie une période appelée période d'incubation qui est celle pendant laquelle on peut considérer que la maladie a pu être prise quand elle apparaît quelque temps après; la maladie est souvent à évolution lente, elle peut se déclarer longtemps après que l'ouvrier aura abandonné un travail considéré comme nocif. D'où nécessité d'établir une période d'incubation possible qui permettra de remonter jusqu'à l'établissement où l'ouvrier travaillait pendant la période où il a pu prendre la maladie professionnelle. A l'heure actuelle cette période d'incubation est fixée à un an, sauf pour les cancers des radiologistes où elle est fixée à cinq ans.

La période d'incubation

L'ouvrier pour établir le caractère professionnel de sa maladie aura simplement à prouver que cette maladie figure dans la nomenclature des maladies énumérées par la loi et qu'un an avant le jour où s'est déclarée sa maladie, il travaillait dans un établissement porté lui-même au tableau comme employant une matière nocive, si cette présomption est impossible, elle ne permettra pas la preuve contraire. Elle seule en même temps pourra établir le caractère professionnel de la maladie. Si l'ouvrier après avoir travaillé dans un établissement porté au tableau, avait cessé d'y travailler quand a éclaté la maladie depuis une longue période de temps, plus longue que la période d' incubation, il ne pourra être considéré comme ayant pris le germe de la maladie dans l'entreprise et n'aura droit à aucune indemnité. Il y a par suite un grand intérêt pour les patrons qui cessent d'employer dans leur établissement une matière nocive, de le faire connaître à l'administration de façon à bien fixer la date

Déclaration des patrons qui cessent l'emploi

Source : BIU Cujas

de matières nocives

où, passé le délai d'un an, ils ne pourront plus être poursuivi par leurs ouvriers prétendant avoir pris le germe de la maladie dans leur établissement. La loi a prévu à cet effet que les patrons, qui cessent l'emploi de matières nocives dans leur établissement, devront faire une déclaration et notifier cette déclaration à l'administration. Cette déclaration, étant donnée son importance, sera sanctionnée très sévèrement

Sanctions

en cas d'inexactitude. La loi a prévu que tout chef d'entreprise qui déclarerait ne plus employer une matière nocive alors qu'il continue à l'employer sera frappé d'une amende de 100 à 5.000 Frs. et d'un emprisonnement de trois jours à un mois.

Responsabilité du patron

Etendue de la responsabilité du patron.

1) Cas d'un ouvrier n'ayant pas changé d'établissement

1ère hypothèse : Aucune difficulté ne se présente si l'ouvrier, au moment où la maladie se déclare, travaille dans un établissement visé par la loi et y travaille depuis plus d'un an, le patron qui l'emploie est responsable de plein droit envers lui et lui doit toutes les indemnités de la loi de 1898.

2) Cas d'un ouvrier ayant changé d'établissement

2ème hypothèse : L'ouvrier au moment où la maladie se déclare travaille dans un établissement porté au tableau, mais a changé plusieurs fois d'établissements pendant la période d'incubation, établissements que nous supposons tous utilisant les mêmes matières nocives. L'ouvrier n'a pas changé de métier, mais il a changé d'établissement. L'ouvrier aura le droit de demander à son dernier patron toutes les indemnités qui lui sont dues au terme de la loi. La présomption joue contre ce dernier patron. Seulement on n'est pas sûr que ce soit uniquement dans son établissement qu'il a pris le germe de la maladie puisqu'il a travaillée pendant l'année chez d'autres patrons employant les mêmes matières novices; aussi la loi a-t-elle considéré en même temps qu'il était juste que tous les patrons, qui ont employé l'ouvrier pendant cette périodes, concourent à l'indemnisation de la victime et elle décide que tous ces patrons seront responsables et se partageront cette responsabilité proportionnellement au temps où ils ont employé la victime au cours de l'année. Si par exemple l'ouvrier dans l'année qui a précédé la maladie a travaillé trois mois chez un patron, trois mois chez un autre, six mois chez un dernier, on dira que la responsabilité sera partagée entre les patrons à raison d'1/4 pour les deux premiers et de la moitié pour le dernier. Seulement ce partage de responsabilité ne vise que les recours des patrons entre eux, il ne concerne pas l'ouvrier qui a toujours le droit de s'adresser uniquement à son dernier patron et lui demander l'indemnisation totale. Ce dernier patron aura le droit simplement de se re-

Responsabilité de tous les patrons proportionnellement au temps où ils ont employé la victime

Mais vis-à-vis de l'ouvrier la responsabilité du dernier patron est totale

Source : BIU Cujas

tourner contre les autres patrons pour se faire indemniser à due concurrence de ce chacun doit supporter.

L'ouvrier pourrait, s'il le voulait, s'adresser également contre chaque patron pour la quotité leur revenant, mais il ne le fera pas en pratique. Si le dernier patron ne paye pas, l'ouvrier aura beaucoup plus d'intérêt à demander tout de suite le paiement total au fond de garantie qui joue pour les maladies professionnelles comme pour les accidents du travail et ce sera le fond de garantie qui recourra contre les patrons précédents.

3) Cas d'un ouvrier ayant changé de métier

3ème hypothèse: l'ouvrier au moment de la déclaration de la maladie travaillait dans un établissement porté au tableau et par la même il faut présumer le caractère professionnel de la maladie, mais il a changé lui aussi fréquemment d'établissements au cours de l'année qui a précédé la déclaration de la maladie et il a été occupé par plusieurs patrons, certains employant des matières nocives et d'autres n'en employant pas. Par exemple il a travaillé trois mois chez un patron qui employait des matières nocives, deux mois chez un qui en employait également, quatre mois chez un patron qui n'employait pas de matières nocives et trois mois chez un dernier patron qui en employait. Cet ouvrier a incontestablement droit à l'application de la loi et il peut s'adresser à son dernier patron qui lui devra la totalité des indemnités prévues par la loi. Mais ici encore les autres patrons qui ont employé des matières nocives et qui ont eu l'ouvrier à leur service pendant le cours de l'année devront contribuer au paiement des indemnités pour le temps où ils l'ont employé. Le premier patron qui l'a employé trois mois sera redevable du quart de l'indemnité, le deuxième patron qui l'a employé deux mois d'un sixième des indemnités, ces deux patrons utilisant des substances nocives, mais le troisième patron qui l'a employé quatre mois dans un établissement n'employant pas de substances nocives, ne peut avoir encourut aucune responsabilité et ne sera redevable de rien, le dernier patrons tenu de la totalité des indemnités dues supportera ainsi une part plus que porportionnelle au temps où il a employé l'ouvrier pendant l'année, il l'a employé trois mois, il lui devra l'intégralité des réparations prévues par la loi et il n'aura recours contre le premier patron que pour un quart et contre le deuxième pour un sixième.

Responsabilité totale du dernier patron et responsabilité proportionnelle des autres patrons employant des matières nocives

4) Cas d'un ouvrier ne travaillant plus dans un établissement porté au

4ème hypothèse: L'ouvreir au moment où la maladie s'est déclarée ne travaillait plus dans un établissement porté au tableau, mais pendant le cours de l'année qui a précédé la déclaration de la maladie, il a travaillé dans un établissement porté au tableau. Nous supposons

Source : BIU Cujas

tableau, mais ayant travaillé dans un de ces établissements.

par exemple qu'il a travaillé 6 mois dans un établissement porté au tableau puis est entré ensuite dans un établissement non porté au tableau, où il a travaillé six autres mois et il s'y trouvait encore au moment où la maladie se déclare.L'ouvrier ne peut rien évidemment réclamer à son dernier patron, celui-ci n'employant pas de sustances nocives. Mais la maladie doit néanmoins être considérée comme maladie professionnelle puisque depuis moins d'un an il a travaillé dans un établissement porté au tableau; il a nécessairement recours contre le patron de cet établissement. Seulement, à quoi sera obligé ce patron ? La loi contient ici une disposition à certains points de vue critiquable et qui est assez difficile à comprendre. La loi nous dit que si un ouvrier quitte un de ces établissements assujettis à la présente loi, l'employeur demeure responsable des maladies correspondantes à cette exploitation qui peuvent atteindre l'ouvrier durant le délai visé au tableau et continue ainsi: toutefois cette respnsabilité va en décroissant en raison du temps écoulé entre le départ de l'ouvrier et le moment où survient une incapacité de travail résultant de la maladie et comportant une indemnité.

Responsabilité décroissante du dernier patron employant des matières nocives

Ce texte n'est pas très clair, on l'interprète de la façon suivante: si l'ouvrier au moment où la maladie se déclare avait quitté un établissement, le patron de cet établissement, même s'il est porté au tableau ne pourra jamais être tenu pour la totalité des indemnités, mais sa responsabilité décroîtra en fur et à mesure du temps écoulé depuis le départ de l'établissement. Elle sera de 1/2 au bout de six mois, d'un quart au bout de 9 mois, d'un douzième au bout de 11 mpis. Il en résulte que l'ouvrier s'il n'a pas travaillé par la suite dans un autre établissement porté au tableau n'aura pas droit à une indemnisation totale, mais seulement à moitié au quart ou à une douzième des indemnités de la loi, solution très défavorable pour l'ouvrier, qui apparaît en même temps inéquitable: ou bien il y a présomption que l'ouvrier a pris le germe de la maladie dans cet établissement et alors semble-t-il, il a droit à protection complète, ou bien il n'y a pas présomption et alors on devrait lui refuser toute indemnité. La loi admet la présomption mais n'accorde à l'ouvrier qu'une indemnité partielle en posant que le principe que la responsabilité de l'employeur doit décroître au fur et à mesure du temps écoulé depuis que l'ouvrier l'a quitté. Le patron doit réparation complète si l'ouvrier dans l'entreprise au moment où la maladie se déclare; il doit réparation pour moitié, si l'année est à moitié depuis son départ de l'usine, et il ne doit aucune réparation si l'ouvri

Critique de cette solution

Source : BIU Cujas

a quitté l'usine depuis plus d'un an, constituant en principe le délai d'incubation. L'on arrive et ce qui conduit à des solutions choquantes et quelquefois iniques, voilà un ouvrier qui a travaillé 12 ans dans une entreprise, puis il l'a quittée et c'est par exemple huit ou neuf mois après qui l'a quittée que la maladie se déclare, il y a de grandes chances pour qu'il ait pris le germe de la maladie dans l'entreprise et pourtant s'il l'a quittée depuis neuf mois il n'aura qu'un tiers des indemnités prévues par la loi, non seulement à un tiers des rentes accordées en cas d'incapacité permanente, mais aussi à un tiers de l'indemnité de demi-salaire pendant la durée de la maladie à un tiers des frais médicaux et pharmaceutiques, cette réduction des indemnités ne vaut pas seulement en effet pour les rentes dans le cas d'incapacité permanente, mais aussi pour toutes les autres indemnités auxquelles l'ouvrier a droit. Ceci est d'autant plus choquant, on peut le dire, que si l'on suppose que l'ouvrier pendant l'année a travaillé un mois dans une entreprise assujettie, puis plusieurs mois dans une entreprise non assujettie, et a eu ensuite la prudence ou la bonne fortune de rentrer dans une entreprise assujettie, huit jours seulement avant la déclaration de la maladie, il aura droit au plein des indemnités puisqu'il s'est trouvé dans une entreprise assujettie portée au tableau au moment où la maladie s'est déclarée. C'est en ce sens que sontinterprétées les dispositions de la loi, peut-être serait-il possible en présence d'un texte assez obscure de donner une autre interprétation plus équitable obligeant toujours le dernier patron ayant employé le malade dans une entreprise assujettie à payer le plein des indemnités.

5) Cas de l'ouvrier ayant travaillé dans plusieurs établissements portés au tableau

5ème hypothèse : L'ouvrier tout en n'étant pas dans un établissement porté au tableau au moment où la maladie se déclare, a travaillé dans plusieurs établissement portés au tableau au cours de l'année. Par exemple il a travaillé quatre mois dans un établissement assujetti, trois mois dans un autre établissement assujetti, un autre mois dans un troisième établissement assujetti et quatre mois dans un établissement non assujetti. Le dernier patron ne doit pas d'indemnité puisqu'il n'emploie pas de substances nocives, l'ouvrier pourra s'adresser, comme dans l'hypothèse précédente, au dernier patron responsable qui l'a employé dans une entreprise portée au tableau et le patron lui devra ici encore qu'une indemnité réduite, calculée suivant la base précédente. Par exemple l'ouvrier a travaillé quatre mois dans un établissement assujetti, trois mois dans un autre et un mois

Source : BIU Cujas

dans un troisième, donc il a travaillé huit mois dans l'année dans des établissements portés au tableau, il a droit aux 2/3 des indemnités prévues par la loi, que le dernier patron aura l'obligation de lui payer pour la totalité. Mais ce patron n'étant plus seul responsable aura recours contre les autres patrons partageant sa responsabilité, ces derniers étant responsables à proportion de la fraction de l'année pendant laquelle ils ont employé la victime, dans ce cas particulier le premier patron paiera par suite 3/8 des indemnités, le second 4/8

6) Cas de l'ouvrier n'ayant pas travaillé pendant l'année dans des établissements portés au tableau.

6ème hypothèque: L'ouvrier au moment où la maladie s'est déclarée ne travaillait pas dans un établissement porté au tableau et n'y a pas travaillé pendante toute l'année précédent la déclaration de la maladie, il n'a droit à aucune indemnité. Donc cette série d'hypothèse dont il faut connaitre le fil directeur

Faute inexcusable commise par l'employeur

La loi prévoit dans certains cas la possibilité de modifier ces règles de responsabilité. Elle dispose en ce sens que si on peut prouver qu'un employeur a commis une faute inexcusable ayant pu avoir une répercussion sur la santé de la victime, le tribunal peut augmenter sa part de responsabilité. La faute inexcusable du patron peut avoir pour effet d'augmenter la quotité de la pension due à l'ouvrier suivant les principes de droit commun indiqués en matière d'accidents du travail; ces principes continuent à s'appliquer. Mais en outre, s'il y a faute inexcusable du patron, les autres patrons responsables, quand ils sont plusieurs peuvent exciper de cette faute inexcusable pour augmenter la proportion dans laquelle ce patron doit être tenu vis-à-vis d'eux. Supposons quatre patrons responsables pour un quart chacun, l'ouvrier ayant travaillé pendant trois mois chez chacun d'entre eux, s'il est démontré que l'un des patrons a fait une faute inexcusable ils pourront obtenir du tribunal que la proportion soit modifiée, et faire mettre à la charge de celui-ci les 2/3 ou les 3/4 même des indemnités.

Procédure

4° - Règles spéciales concernant la procédure.

En ce qui a trait à la procédure une seule disposition particulière doit être indiquée concernant les maladies professionelles. En cas d'accident du travail, c'est le patron qui doit faire la déclaration, ici puisqu'il s'agit d'une maladie, le patron ne sait pas quand la maladie se déclare au juste et surtout ne peut savoir si la maladie qui s'est déclarée est ou non une maladie professionelle, le malade

"Les Cours de Droit" Répétitions Écrites et Orales
3, Place de la Sorbonne, 3
Source : BIU Cujas

et son médecin peuvent être quelque temps dans le doute, sur la véritable nature de la maladie. Aussi la loi a-t-elle prévu que c'était l'ouvrier qui devait faire la déclaration de la maladie professionnelle. Cette déclaration n'a pas besoin d'être faite immédiatement; il faut qu'elle soit faite dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail. Cette déclaration est faite par l'ouvrier à la mairie de la commune qui en donne récépissé. L'ouvier doit annexer immédiatement à sa déclaration un certificat médical qui doit indiquer la nature professionnelle de la maladie et ses suites probables. S'il n'y a pas certificat, la déclaration est incomplète, elle ne vaut pas. La copie de la déclaration et du certificat doit immédiatement être envoyée par le maire au patron qui peut ignorer la maladie. Elles seront également dans les conditions de droit commun envoyées par le maire au juge de paix qui devra faire l'enquête prescrite comme en matière d'accident du travail. Après cette enquête la procédure suivra son cours habituel. Si la déclaration n'est pas faite dans les 15 jours, une déclaration tardive ne sera pas irrecevable mais ses effets ne remonteront jamais à plus de 15 jours et ceci peut être intéressant pour le paiement des frais médicaux et pharmaceutiques et pour le paiement de l'indemnité de demi-salaire, même il n'y aura frais médicaux dûs pour plus de 15 jours avant la déclaration, pas d'indemnité journalière pour plus de 15 jours avant cette déclaration.

Déclaration de la maladie par l'ouvrier

Nécessité d'un certificat médical

Cas de déclaration tardive

Délai de prescription

La déclaration fait courir le délai de prescription qui est toujours d'un ans; mais la prescription comme en matière d'accidents du travail n'aura pas uniquement ce point de départ. S'il y a eu enquête la prescription ne courra plus que du jour de la clôture de l'enquête, et s'il y a eu paiement d'indemnité journalière, la prescription ne courra plus que du jour de la cessation du paiement de l'indemnité.

La preuve

Un dernier pour la charge de la preuve. L'ouvrier n'a qu'à prouver la nature, le caractère de sa maladie, et le caractère professionnel de sa maladie résultera du fait qu'elle sera ou non portée sur le tableau et ensuite qu'il a travaillé pendant l'année qui a précédé sa maladie dans des établissements visés au tableau. Ceci suffira à établir la responsabilité du patron ou des patrons qui l'ont employé pendant l'année qui a précédé la maladie.

F I N

Source : BIU Cujas