

RÉPÉTITIONS ÉCRITES
Pour la Préparation de tous les
EXAMENS DE DROIT

45859
1931-1932



RÉPÉTITIONS ÉCRITES

DE

Législation Industrielle

76

rédigées d'après le Cours et sous le contrôle
de

M. NIBOYET

Professeur à la Faculté de Droit de Paris

Troisième Année

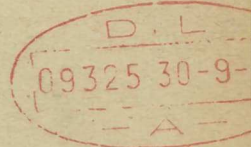
" LES COURS DE DROIT "

RÉPÉTITIONS ÉCRITES & ORALES

RÉSUMÉS : — PRÉPARATION A L'EXAMEN ÉCRIT

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

76.1



LEGISLATION INDUSTRIELLE

DEFINITION PROVISOIRE DE LA LEGISLATION INDUSTRIELLE

Definition provisoire de la législation industrielle

La législation industrielle est la branche du droit dans laquelle se trouve la réglementation des rapports qui naissent entre travailleurs et employeurs.

5 catégories de rapports naissant du travail :

- 1°) contrat que l'on passe,
- 2°) droit de faire grève,
- 3°) préjudice aux tiers.

Ces rapports se présentent soit entre ceux qui travaillent et ceux qui font travailler, c'est-à-dire employeurs et employés, soit entre l'une de ces catégories et le public, ou la puissance publique.

- 1) Ainsi, rapports entre les travailleurs et employeurs. Ex : les contrats de travail. - 2) Rapports entre les travailleurs (ou les employeurs) et la puissance publique. Ex : droit de grève. - 3) Rapports avec les tiers. Ex : préjudice causé par une grève.

Terminologie :

La législation industrielle s'occupe aussi de questions naissant de l'agriculture et du commerce

Une question de terminologie se pose : La législation industrielle ne s'occupe pas que de l'industrie, mais aussi de questions naissant de l'agriculture, de rapports venant du commerce. Il y a l'usine, l'industrie et l'ouvrier, mais il y a également la maison de commerce et les employés, il y a les rapports des entreprises agricoles avec les ouvriers agricoles; tout cela est englobé par la législation industrielle; l'expression de législation industrielle n'est donc pas bonne.

On a à l'époque moderne essayé de lancer une nouvelle expression employée dans certains

pays étrangers : droit ouvrier; elle n'est pas non plus exacte, car si elle convient à l'industrie et peut convenir à l'agriculture, elle ne va pas du tout pour le commerce.

Comparaison entre l'enseignement de la législation industrielle donné à la licence et celui donné au doctorat

Parmi les notions préliminaires, il faut attirer l'attention sur le caractère exact de l'enseignement de licence par rapport à celui du doctorat sur la même matière. Il existe en doctorat un enseignement de législation industrielle qui figure dans la section économique.

1) La différence qui doit exister entre un enseignement de licence et un enseignement de doctorat est que le second porte sur un point déterminé qui est approfondi. On n'envisage donc pas l'ensemble de la législation industrielle. L'enseignement du doctorat se fait en quelque sorte en profondeur tandis que l'enseignement de licence doit se faire en surface en vue de donner une vision panoramique des institutions.

La législation industrielle joue ce rôle dans l'enseignement de licence. Il s'agit de donner une vue d'ensemble des divers problèmes s'y présentant.

Caractère économique de l'enseignement de doctorat.

2) Il y a une autre différence. L'enseignement de doctorat de législation industrielle est un enseignement de caractère économique. Celui qui doit être fait en licence est un enseignement de caractère juridique, sous l'angle, législation.

Caractère juridique de l'enseignement de licence.

Dès lors toutes les questions que nous rencontrerons seront examinées en les rattachant aux disciplines générales du droit privé en particulier.

La législation industrielle et le droit public

Nous ferons des incursions dans le droit public mais notre but sera d'envisager la législation industrielle sous l'angle principal du droit privé. Nous verrons l'application des règles du droit privé en fonction de matières nouvelles; les questions des rapports des travailleurs et des employeurs. Tandis, par exemple, que dans un cours de doctorat sur le contrat de travail, on verra les répercussions économiques de ce contrat, nous verrons ici surtout la réglementation juridique du contrat de travail. Comment cadre-t-il avec l'ensemble de nos institutions sur les contrats ?

La législation industrielle et le droit privé.

Nous verrons la matière de l'accident du travail qui a appelé et reçu toute une réglementation, non dans ses répercussions économiques, mais de la façon dont elle s'est greffée sur notre théorie générale de la responsabilité et comment on a pu donner aux victimes des accidents du travail une certaine réparation.

But de l'enseignement :

La législation industrielle comporte quantité de règlements. La matière des assurances sociales, par exemple, forme déjà un gros volume de décrets, circulaires, instructions intervenus. Nous ne ferons ici que peu de règlement.

Il faut même, avant tout, avoir des idées générales sur les problèmes d'actualité. Mon but sera de rendre formatrice pour vous l'étude de la législation industrielle, et d'en dégager les grands traits.

INTRODUCTION

Cette introduction comportera quatre sections qui seront d'importance inégale.

Première section : Objet et intérêt de la législation industrielle,

Seconde section : Nature de la législation industrielle.

Troisième section : Sources de la législation industrielle.

Section I

Objet et intérêt de la législation

industrielle

La propriété industrielle ne rentre pas dans la législation industrielle.

Il y a une matière qui paraît rentrer dans la législation industrielle, mais à tort, c'est la Propriété industrielle. C'est la branche du droit dans laquelle se trouvent réglementés les droits des inventeurs sur leurs inventions, aussi la législation des brevets d'invention, des marques de fabrique, des dessins et modèles, le nom commercial.

Toutes ces matières ne font pas partie de la législation industrielle, elles font l'objet d'une discipline spéciale, de livres spéciaux, d'un enseignement spécial; le droit commercial complémentaire.

Nous n'allons donc pas nous occuper de la propriété industrielle qui avec la propriété littéraire et artistique constitue la propriété intellectuelle. Nous allons nous occuper uniquement des rapports entre les travailleurs et ceux qui les font travailler.

On peut ranger les grands problèmes que nous allons rencontrer en trois catégories.

1° - Les libertés.

A - Collectives - Quelles sont les libertés

Les trois catégories de problèmes à examiner :

1°) Les libertés

qui existent , soit au profit de celui qui fait travailler et que nous appellerons employeur, soit au profit de celui qui travaille et que nous appelons employé. A-t-on le droit de ne pas travailler? Pour paradoxal que cela paraisse la loi a interdit pendant assez longtemps à des individus de ne pas travailler, c'est-à-dire de faire grève. A-t-on le droit de faire grève ?

Le droit de grève

A-t-on le droit de ne pas faire travailler? de renvoyer ses ouvriers, de fermer ses usines? C'est un aspect essentiel des libertés des employeurs et des travailleurs.

Le lock-out

Les travailleurs ont-ils le droit de se grouper ?

Le droit d'association

Les employeurs ont-ils le droit de former des associations?

Cela fait partie des libertés collectives. Liberté de faire grève en masse, ou liberté de ne pas faire travailler en masse, le lock-out.

B - Individuelles

Il y a également la question des libertés individuelles. Est-on libre de travailler ou de faire travailler là où l'on veut, à ce que l'on veut, aux heures que l'on veut et dans les conditions que l'on a soi-même établies ?

Les libertés individuelles ne sont pas absolues.

Cela était autrefois, mais n'existe plus; c'est un des objets de la législation industrielle que de déterminer l'étendue de la liberté individuelle.

Les conditions du travail sont réglementées

Quels sont les travaux qui sont interdits? Combien de temps peut-on faire travailler? La réglementation est très sévère en ce qui concerne le travail des femmes et des enfants. Même pour les hommes la fabrication par exemple du blanc de céruse, ou l'industrie du phosphore sont sévèrement réglementées. Peut-on travailler le jour, la nuit, le dimanche?

Enfin quelles sont les limites exactes de la liberté individuelle de chacun ?

Voilà les grands problèmes se rattachant à la législation industrielle.

2°-Les contrats

Les contrats -

Il faut qu'il y ait une prise de contact juridique entre l'employeur et l'employé. Celle-ci découle nécessairement d'un contrat. D'où comme objet, l'étude de tous les contrats de la législation industrielle. Elle ne sera que le prolongement de la théorie générale des contrats.

Le principal contrat est le contrat de travail . Il peut être passé entre un individu et

Le contrat de

travail.
Il peut être individuel ou collectif.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'entreprise.

son employeur. Il peut être un contrat collectif, formule pleine d'espérances, c'est le contrat entre une collectivité d'employeurs et une collectivité de travailleurs, c'est une forme qui se développe et qui supprimera probablement les grèves à caractère économique.

Il y a les contrats passés avec les apprentis les contrats d'apprentissage obéissant à des règles spéciales.

Il y a les contrats avec les travailleurs à domicile; c'est ce qu'on appelle un contrat d'entreprise.

Donc, contrat de travail, contrat d'apprentissage, et contrat d'entreprise.

3° - Le problème de la prévoyance sociale.

3°-La prévoyance sociale

Il y a d'abord le problème de la réparation des accidents du travail.

La réparation des accidents du travail et l'idée de risque professionnel.

On ne peut être dans une usine sans qu'un accident arrive de temps à autre. La plupart du temps cet accident est dû à la faute de l'ouvrier, mais c'est celui pour lequel ces travaux dans un milieu dangereux sont effectués, qui doit réparer les accidents qui peuvent survenir. D'où l'idée du risque professionnel et son prolongement.

Le régime des assurances sociales.

Il y a ensuite la question du travailleur malade, de maladie non professionnelle, et enfin la possibilité quand il est vieux d'avoir une petite retraite. C'est le régime des assurances sociales.

Les risques comporteront donc les accidents du travail, la protection due au travailleur malade et la pension du travailleur âgé. Les assurances sociales ne s'occupent pas des accidents du travail en France tout au moins.

Voilà donc le contenu de la législation industrielle :

1° - Etude des libertés individuelles et collectives.

2° - Etude des contrats par lesquels on se lie

3° - Etude de la réglementation des risques. Accidents, maladies, vieillesse.

Intérêt de l'étude de la législation industrielle

Intérêt de cette étude.

L'intérêt de l'étude de la législation industrielle peut être ramené à trois notions générales.

1° - Intérêt économique et social.

2° - Intérêt politique.

3° - Intérêt juridique.

1°) Intérêt économique et social

Intérêt économique et social : C'est la transformation profonde des conditions de travail, des conditions de bien-être qu'on connaît actuellement. Une

Transformation
des conditions
de travail

plus grande hygiène apportée dans les travaux, la préservation de la race qui vers le milieu du XIX^{ème} siècle était très exposée par la forme que l'industrie avait donnée au travail.

Les forces éco-
nomiques en op-
position: le
capital et le
travail.
Les syndicats

Intérêt économique: étant donné que les grands problèmes de la législation industrielle ont pour but de réglementer les rapports de forces économiques qui sont généralement contraires, c'est-à-dire l'opposition du capital ou du capitaliste et du travailleur. Par l'organisation d'institutions comme celle du syndicat bien compris les conflits économiques peuvent être singulièrement améliorés.

Les répercussions immédiates que toute mesure de législation industrielle va produire sur la vie économique du pays, sont un point important qu'il faut retenir.

Conséquences et
réactions pro-
duites par les
lois.
La loi de 8 heu-
res.

Une loi a des conséquences, des réactions. La durée du travail par exemple a une conséquence immédiate sur les prix. Avant la loi de 8 heures sur les navires, il y avait deux équipes pour faire les 24 heures. Avec la loi de 8 heures il faut trois équipes à bord du navire. Conséquences: augmentation de l'équipage d'un tiers, augmentation des salaires d'un tiers, diminution des emplacements disponibles pour le transport des marchandises ou des passagers, et comme bien des pays étrangers qui nous poussent sans cesse à ces réformes se sont empressés, comme la Grande Bretagne, de ne pas les appliquer, on voit les conséquences économiques que cela produit.

Application de
la loi de 8 heu-
res aux travail-
leurs maritimes

Le transporteur français ne peut pas, sur le terrain de la concurrence, lutter contre les transporteurs étrangers.

Nécessité de ré-
soudre les
grands problè-
mes du travail
sur le plan in-
ternational.

Cela prouve que les grands problèmes du travail ne peuvent guère être résolus que sur le plan international.

D'une manière générale, toutes les dispositions de la législation industrielle, qui se traduisent par des charges pour les entreprises, ne conduisent pas en général à un manque à gagner de l'entrepreneur, mais à une augmentation des prix pour le consommateur. D'où concurrence dans laquelle tel ou tel pays sera vaincu. Parmi les grands problèmes on peut citer encore celui de la main d'œuvre étrangère qui concurrence celle nationale.

Etat de la main
d'œuvre fran-
çaise après la
guerre.

Il a manqué en France après la guerre deux millions d'hommes dans la force de l'âge, auxquels il a fallu ajouter les blessés et les affaiblis et on a fait entrer en France des millions de travailleurs étrangers. Mais cette main d'œuvre étrangère n'est-elle

Nécessité de
faire appel à
la main-d'œuvre
étrangère.
Conséquences

Le chômage et
la main-d'œuvre
étrangère.
Proposition de
Loi de la Cham-
bre.

pas amenée à accepter des salaires moindres que la main-d'œuvre nationale? On l'a craint parfois. Ne crée-t-elle pas le chômage des nationaux? La Chambre avant les vacances Janvier a voté une importante proposition de loi qui est pendante au Sénat et qui a pour but de réglementer d'une manière sévère l'utilisation de la main-d'œuvre étrangère en France étant donné ses répercussions économiques, dont l'une est le chômage. S'il n'y a pas de travail pour tout le monde, n'est-ce pas le travailleur national qui doit d'abord travailler, sinon il faut lui verser des indemnités de chômage? La question est très délicate.

Voilà donc une répercussion économique d'une réglementation purement juridique.

2°) Intérêt
Politique.

Intérêt politique.

Le développement de la législation industrielle a été lié aux luttes politiques.

Les luttes po-
litique et le
développement
de la législa-
tion industriel-
le.

Cependant l'exemple de certains pays étrangers nous montre que certains d'entre eux, moins avancés que le notre, au point de vue politique, et de l'avènement des classes démocratiques, ont eu une avance considérable sur nous au point de vue de la législation industrielle et de la protection des travailleurs, parce que cette législation industrielle n'y a pas été un enjeu politique. Il y a un grand intérêt à ce que cette législation soit en dehors et au-dessus de cette mêlée. Son grand retard - actuellement rattrapé - est venu de ce qu'il a fallu attendre l'avènement au pouvoir de ceux qui s'en étaient fait les protagonistes alors qu'il n'y avait aucune raison pour qu'un autre parti n'en fit pas un article de son programme comme cela s'est fait dans certains pays étrangers.

Influence du
Saint-Siège.
Le christia-
nisme social.

A la fin du XIXe siècle l'influence du Saint-Siège s'est fait sentir pour développer la législation industrielle. Mais pendant un siècle la législation industrielle a été considérée comme un épouvantail, comme une arme de combat, et ceux qui y étaient opposés ont retardé le plus possible son avènement.

Donc intérêt politique en ce sens qu'on ne peut comprendre la législation industrielle si on ne la rattache pas à nos luttes politiques.

En France, la législation industrielle a été l'enjeu et parfois le moyen de luttes politiques.

Grèves économiques et grèves politiques.

Les institutions sociales en Allemagne.

3°) Intérêt Juridique.

La législation industrielle en France a été non seulement l'enjeu des luttes politiques, mais elle en a été aussi parfois le moyen. C'est ainsi qu'à côté des grèves, qui ne devraient être que des grèves économiques, il y a eu des grèves politiques qui ont mis la législation industrielle au service de tel ou tel parti politique. De part et d'autre on a beaucoup perdu en mêlant les réformes des rapports du travail et des travailleurs aux questions d'ordre politique.

L'Allemagne a été longtemps (elle ne l'est plus maintenant) en avance sur nous en ce qui concerne la réparation des accidents du travail, maladies professionnelles, vieillesse. Quand on compare la grande loi sur l'exercice des industries, qu'on a maintenue en Alsace-Lorraine, à ce qui se passe chez nous, on se rend compte de cette avance.

Intérêt juridique.

Les besoins, les nécessités qu'on a constatés doivent être mis en formules législatives. On s'est trouvé en présence de besoins parfois tellement nouveaux qu'on n'a pas toujours trouvé dans le droit les formules nécessaires. Il a fallu créer quelque chose de nouveau qui a dû être greffé sur l'ensemble de nos institutions juridiques.

Loi du 13 Juillet 1907 sur le libre salaire de la femme mariée.

La loi du 13 Juillet 1907 sur le libre salaire de la femme mariée et des biens réservés est un exemple de la difficulté de cette adaptation. M. Thaller avait, dès 1907, justement prévu que cette institution, prise en pays étranger, ne pourrait se greffer sur notre droit matrimonial. En ce qui touche la partie concernant les biens réservés, on peut dire que c'est une loi à peu près mort-née. Des quantités de praticiens ne l'ont jamais appliquée, et sont décidés à ne pas l'appliquer.

Les causes de la non application de cette loi.

On ne peut pas greffer des institutions juridiques sur le corps du droit si elles ne sont pas susceptibles d'y retrouver une vie nouvelle. Celles-là seules réussiront. Pour certaines il a fallu s'écarter du droit commun.

La convention collective de travail et notre droit.

La convention collective de travail qui doit avoir pour conséquence de lier les individus isolément, est quelque chose d'ignoré de notre droit. Quand on a voulu la faire fonctionner il a fallu apporter des dérogations qui étaient la revanche des principes généraux du droit.

Idées juridiques essentielles qui sont à la base de la législation industrielle :

- a) idée de liberté.
- b) idée de protection.

Sur le terrain de l'intérêt juridique je voudrais dégager les deux idées juridiques essentielles qui sont à la base de la législation industrielle comme elles sont à la base de toute branche du droit: l'idée de liberté et l'idée de protection. Il y a sans cesse un équilibre à établir entre elles et la bonne technique du droit. C'est le principe d'équilibre entre deux intérêts opposés en présence. D'un côté nous avons l'idée de liberté et de l'autre l'idée de protection ou d'intervention de la puissance publique. Toute la législation industrielle est la recherche d'une harmonie qui peut-être une fois établie changera d'après les époques, entre la liberté qui est une chose qui nous est nécessaire, et le besoin de protection, le besoin d'intervention qui n'est pas moins nécessaire.

Problème de l'étendue de la liberté.

Peut-on permettre au travailleur de travailler dans des conditions de liberté absolue? à ce qu'ils veulent, aux heures qu'ils veulent? Peut-on permettre aux travailleurs de s'associer collectivement pour faire grève, pour faire contrepoids sur d'autres en vue d'obtenir des améliorations? Chose curieuse la liberté s'est manifestée comme une arme à deux tranchants. Elle a été à certains égards l'arme nécessaire pour la défense des travailleurs, et à d'autres égards elle a été pour eux une cause de faiblesse. En effet, la condition du travailleur n'a pu sortir de sa gangue, quel jour où on lui a donné le droit de faire grève, en 1864, et le droit de s'associer, en 1884. Donc c'est la liberté qu'ils n'avaient pas eue jusqu'à cette époque qui, par la force qu'elle leur a donnée, leur a permis d'améliorer leur sort. Mais d'autre part, la liberté a été parfois bien décevante. Lacordaire disait à cet égard: "Entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime, et la loi qui affranchit."

Droits accordés aux travailleurs en 1864, de faire grève; en 1884, de s'associer.

Pour une partie de la législation industrielle mettez cette formule en vigueur. Elle correspond au développement pris par cette législation. Jusqu'au deux tiers du XIX^e siècle les travailleurs ont été dans un état de grande misère parce qu'il y avait complète liberté de faire travailler sans conditions d'hygiène, de repos, etc.

Les causes de la misère des travailleurs pendant les deux premiers tiers du XIX^e s.

C'est la loi qui, dans une certaine mesure, en venant réglementer le travail a permis de les affranchir. D'autre part, là où la liberté aboutit

Nécessité de protéger le travailleur en réglementant les conditions du travail.

à des conséquences néfastes, il faut que le législateur protège le travailleur. C'est sur le terrain de la protection que nous allons rencontrer toutes les mesures sur les grèves, les associations, les conditions d'exécution du travail, sur la réparation du risque professionnel, la réglementation du contrat de travail, ou de la convention collective de travail mais d'autre part protection parfois réalisée par la liberté. De sorte qu'on peut dire que si on veut hiérarchiser la protection ou l'intervention par rapport à la liberté, que la protection serait supérieure et qu'elle agirait par deux forces différentes. Tantôt en donnant la liberté, tantôt en la retirant. Donnant la liberté elle permet aux travailleurs de s'associer, en leur permettant de faire grève; retirant la liberté, elle leur défend ce qui leur est nuisible.

Cette idée de protection est très délicate, car s'il faut une liberté il n'en faut pas trop. Tout ce que nous faisons en législation industrielle dans toutes les matières, sera la conséquence de cette perpétuelle tentative d'harmonie entre la liberté et l'intervention.

Bibliographie

1) Comme ouvrage de travail il faut indiquer le Précis de législation industrielle paru dans la collection de la licence en droit (Librairie Dalloz), par MM. Capitant et Cuhe, avec un appendice dans lequel se trouvent les lois récentes de 1930. C'est un ouvrage excellent.

2) Au point de vue documentaire si on désire des renseignements plus complets il y a le Traité élémentaire de législation industrielle de M. Pic, professeur à la Faculté de droit de Lyon. La 6e édition a paru en 1931. C'est un volume in-8 de 1100 pages; extrêmement riche en information mais de caractère surtout économique plus que strictement juridique.

3) Comme Revues : Le Bulletin du ministère du travail, publication officielle, très précieuse et très complète. Puis une revue non officielle : Le recueil des questions commerciales et ouvrières, édité par M. Pic (Paris. Jurisclasseurs).

4) Enfin, la question des Codes: Il existe un Code du Travail, et de nombreuses lois industrielles non codifiées. La seule collection portative actuellement à jour, est celle de la librairie Dalloz (1932)

Section II

Nature juridique de la législation industrielle.

Nature juridique de la législation industrielle.

Un problème de cette nature se rattache à la topographie juridique. Quelle est la place de la législation industrielle dans l'ensemble des institutions juridiques? Elle doit être examinée en fonction du droit interne et du droit international.

Législation internationale du travail. B.I.T.

Depuis 10 ans il s'est formé dans les rapports internationaux toute une branche de législation industrielle internationale grâce, en partie, aux efforts du bureau international du travail.

La législation industrielle et le droit internes:

Droit interne

La législation industrielle dans le droit interne touche à un assez grand nombre de branches. Elle n'a pas l'homogénéité du droit civil ou du droit commercial.

a) droit administratif.

Elle doit, par exemple, faire appel au droit administratif. Tout ce qui touche à la réglementation des conditions du travail, durée du travail, hygiène des travailleurs, heures du travail, toute la réglementation de l'industrie et du commerce, est essentiellement du droit administratif. L'exécution de cette administration est confiée au contrôle administratif.

b) droit pénal.

Une autre partie de la législation industrielle rentre dans le droit pénal. La grève, l'association sont pendant longtemps tombées sous le coup de la loi pénale. Art. 414 à 416 du code pénal. A l'heure actuelle certains faits sont encore sanctionnés par le droit pénal.

c) droit public général

Droit public général : tout ce qui touche aux libertés en général, les libertés publiques font partie des principes généraux du droit public. Les travailleurs auront-ils la liberté publique de s'associer, de faire grève?

d) droit privé

Droit privé : dans une très large mesure la législation industrielle touche au droit privé. C'est la réglementation des divers contrats intervenant entre employeurs et employés. Enfin, comme il a fallu faire appel en France à la main-d'oeuvre étrangère, la législation industrielle touche au droit international privé, pour déterminer la situation des travailleurs étrangers en France.

e) droit international privé.

On rencontrera tous ces problèmes et on peut conclure que la législation industrielle n'a pas une nature homogène. C'est une branche du droit qui tire sa vie de la plupart des autres.

La législation industrielle et le droit international.

Droit international.

Le droit international privé, malgré son nom, n'est pas une branche du droit international. Ce n'est qu'une branche du droit propre à chaque pays. La législation industrielle internationale ne peut donc être placée dans le droit international privé.

les 2 compartiments du droit international public: le jus gentium et le droit conventionnel.

Le droit international comprend deux compartiments: le premier est le droit des gens, le jus gentium, qui est le droit commun à l'humanité civilisée et un second, le droit commun à deux ou à plusieurs Etats qu'on peut appeler droit bilatéral, multilatéral, plurilatéral, ou conventionnel parce qu'il résulte de conventions passées entre deux ou plusieurs pays. Il n'est donc pas applicable à toute l'humanité civilisée.

La législation industrielle n'a pas de place dans le droit des gens

En ce qui concerne le droit des gens il n'y a pas de place pour la législation industrielle. Il n'y a aucune règle dont on puisse dire qu'elle fasse partie du droit commun du monde civilisé, sauf peut-être l'interdiction de l'esclavage. On peut aussi citer ce qu'on peut appeler les travaux forcés au point de vue industriel ou commercial. Mais c'est peu de chose.

La législation industrielle tient une place importante dans le droit commun à quelques Etats.

Au contraire la législation industrielle prend place de plus en plus dans le droit conventionnel.

On peut ramener sa forme dans le droit conventionnel à trois compartiments :

Le droit de la jouissance des droits des étrangers.

1° Le droit de la jouissance des droits.
On connaît la différence qui existe entre la jouissance d'un droit et son exercice. Il a fallu bien des traités pour déterminer la condition des travailleurs étrangers en France. Seraient-ils, parce qu'étrangers, plus mal traités que les travailleurs nationaux? Leur seraient-ils assimilés? Ce sont des traités de jouissance des droits qui ont reçu depuis le début du siècle le nom de traités de travail. Le traité de travail est le traité qui a pour but de déterminer la meilleure condition des travailleurs étrangers.

Les traités de travail.

Ces traités de jouissance des droits se réfèrent à la partie du droit international privé qu'on appelle la condition des étrangers.

Les traités relatifs aux conflits des lois en matière de travail.

2°) Il y a aussi des traités qui se réfèrent aux conflits des lois en matière de travail. Il y a dans les rapports internationaux de grosses difficultés pour déterminer la loi qui régit une entreprise.

Dans une entreprise de chemins de fer, par exemple, il arrive un accident à un employé pendant qu'il se trouve sur le territoire d'un autre pays. Quelle législation régira cet accident? La législation du pays étranger ou la législation du pays de l'entreprise? On a fait un certain nombre de traités pour régler cette question.

Les traités constituant le droit uniforme international.

3°) Une troisième catégorie de traités comprend ceux qui constituent le droit uniforme international. On ne cherche plus à déterminer la loi de chaque pays, on fait une nouvelle législation et le nom de législation uniforme lui est donné pour marquer que ce sera cette même législation qui sera en vigueur dans les pays qui l'auront acceptée.

Donc dans le droit conventionnel: droit de la jouissance des droits des étrangers, traités relatifs aux conflits des lois, et droit de l'uniformité c'est-à-dire détermination d'une législation unique qui remplace les législations nationales. C'est la forme que prend la législation industrielle dans l'avenir.

Section III

Sources de la législation industrielle.

Sources de la législation industrielle.

D'où vient la législation industrielle?
Comment s'est-elle formée?

Les sources du droit en général: lois, coutume, jurisprudence.

On connaît les sources du droit général: loi, coutume, jurisprudence. Dans un droit comme le nôtre avant la formation du droit écrit et du droit codifié par le code civil il y avait une hiérarchie des sources. La source principale était la coutume, puis venait la jurisprudence qui complétait la coutume et longtemps après venait la loi écrite qui était peu de chose dans notre ancienne organisation en comparaison de la coutume.

Dans la formation du droit civil français la coutume a été le grand élément formateur. On n'a fait que codifier la coutume quand on a fait le code. Il en est autrement pour la législation industrielle. La source, à peu près exclusive à l'heure actuelle, de la législation industrielle est la loi écrite. La coutume n'a presque aucun rôle. Celui de la jurisprudence est encore très récent.

Rôle de la coutume et de la jurisprudence: l'un est presque nul et l'autre très spécial.

Les caractères de la législation industrielle.

Premier caractère.

Caractère légal.

La législation industrielle s'est faite trop rapidement pour pouvoir se prêter à une formation par la voie de la coutume.

La plupart des réformes de la législation industrielle ont été arrachées de haute lutte.

La jurisprudence ne peut pas créer, elle ne fait que construire sur des bases existantes

Pourquoi en est-il ainsi?

La législation industrielle présente deux caractères, elle est légale; elle est récente.

Ces deux caractères expliquent pourquoi en ce qui la concerne ni la coutume, ni la jurisprudence n'ont eu d'influence sur elle. Il n'y a pas eu de mouvement coutumier précédant le mouvement législatif.

Le caractère légal est le caractère de loi écrite. La législation industrielle s'est faite très rapidement, environ en 50 ans.

Or cela est trop rapide pour pouvoir se prêter à une formation par la voie de la coutume. On se rappelle les éléments formateurs de la coutume; une coutume au début commence par un usage individuel, isolé, qui se multiplie petit à petit, puis l'usage répété devient un usage invétéré, mais cela ne suffit pas il faut que cet usage invétéré se transforme en règle obligatoire. Tout ceci prend beaucoup de temps. C'est pour cette raison que la coutume n'a pas pu jouer un rôle formateur dans la législation industrielle, car sa formation aurait été trop longue, et il y avait des besoins urgents auxquels il fallait pourvoir par des mesures législatives.

Il y a une autre raison. La plupart des réformes de la législation industrielle ont été arrachées en quelque sorte. Or la coutume ne peut se former en arrachant quelque chose à une opinion ou à des pouvoirs publics; elle se forme par le consentement général, spontané, qui reconnaît à une règle le caractère obligatoire. Or la plupart des réformes de la législation industrielle ont été enlevées de haute lutte et ceci ne peut se concilier avec la formation coutumière d'une loi.

La jurisprudence n'a pas joué un plus grand rôle dans la formation de la législation industrielle parce qu'il ne lui est pas possible de créer à proprement dit. Quand on parle de pouvoir jurisprudentiel ou de source jurisprudentielle on

constate que la jurisprudence n'a fait que construire sur des bases existantes en les modifiant, en les adaptant aux besoins nouveaux. Ainsi la jurisprudence a trouvé de vieux principes traditionnels comme l'article 1121 (stipulation pour autrui) sur lequel elle a construit l'édifice. Pour la législation industrielle la jurisprudence ne trouvait pas cette base sur laquelle elle aurait pu établir des règles par analogie, par différenciation. Tout faisait défaut.

Dans toutes les institutions du droit civil la jurisprudence s'est toujours rattachée à une institution du passé.

En vain cherchera-t-on un texte sur la matière de la dot mobilière, et pourtant elle est inaliénable à l'égard de la femme parce qu'elle l'était dans l'ancien droit. Il en est de même pour la dot incluse.

La jurisprudence ne s'est pas montrée hardie dans les questions mettant aux prises le capital et le travail.

Il faut ajouter que là où la jurisprudence aurait pu faire quelque chose elle s'est montrée moins hardie que dans d'autres domaines. Quand il s'agit de faire preuve de courage juridique dans une matière comme l'assurance ou la dot, on se trouve dans le domaine du droit et non dans celui des luttes sociales et de la politique.

Quand il s'agit de se montrer hardi dans des questions mettant aux prises le capital et le travail, il y a des répercussions économiques et politiques qui rendent la chose très délicate et empêchent d'aller de l'avant. La magistrature s'est montrée assez conservatrice, d'ailleurs.

La jurisprudence et la réparation des accidents du travail avant la loi de 1898.

Prenons la question de la réparation de l'accident du travail. Des efforts ont été faits en doctrine pour permettre aux travailleurs victimes d'un accident de n'avoir pas à faire la preuve de la faute du patron. Ce fut la théorie de Sainctelette en Belgique et de Sauzet en France. La jurisprudence l'a rejetée comme quelque chose d'un peu révolutionnaire. Elle était au fond effrayée des répercussions économiques provenant de la présomption de faute du patron. Pourtant vers 1910 la jurisprudence a admis que tout transporteur qui prend quelqu'un en transport est présumé en faute si le voyageur n'arrive pas à destination en bon état. Ceci existait déjà pour les marchandises et la jurisprudence a trouvé inadmissible que dans le cas des voyageurs, ce fut l'article 1362 qui s'appliquât. Dès lors,

Le contrat de transport.

qui sait si, en l'absence de la loi de 1898 sur les accidents du travail elle n'aurait pas été conduite à admettre la théorie de la responsabilité contractuelle de l'employeur. Elle n'a peut-être pas eu le temps d'évoluer.

La jurisprudence a vu dans le contrat collectif de travail un mandat donné par ceux qui font partie d'un groupement pour faire le contrat de travail

En ce qui concerne la question du contrat collectif de travail la jurisprudence a été déroutée par ce contrat entre des associations d'ouvriers et des associations d'employeurs, et elle n'a pas osé y voir un contrat produisant des effets propres tandis que dans des domaines comme celui de l'assurance sur la vie elle avait osé dégager le droit direct du bénéficiaire de l'assurance vis-à-vis de la compagnie. Elle n'a pas voulu voir dans le contrat collectif de travail qu'un mandat donné par ceux qui font partie d'un groupement pour faire le contrat de travail, mais ceci ne correspond pas du tout au but.

D'une part, la législation industrielle n'a pu se développer en jurisprudence parce que celle-ci a manqué de la base nécessaire et d'autre part, dans la mesure où la jurisprudence aurait pu faire progresser le droit elle s'est montrée indiscutablement conservatrice. Le caractère essentiellement légal de la législation industrielle vient donc de ce qu'il a fallu la créer de toutes pièces.

Très faible place de la coutume dans le passé de la législation industrielle

La coutume tient dans le passé de la législation industrielle une très faible place. Dans l'avenir elle aura une petite place et la loi y fait déjà allusion pour les délais d'usage des travailleurs dans les contrats. L'article 23 du code du travail décide que le délai dans lequel on doit prévenir un travailleur, ou un employeur qu'on quitte est fixé par la coutume.

La jurisprudence interprètera dans l'avenir des lois de législation industrielle

La jurisprudence aura dans l'avenir un rôle d'interprète des lois de législation industrielle. En interprétant nos lois industrielles, elle pourra faire preuve du même esprit qui en a fait la valeur dans d'autres domaines, d'un esprit d'initiative pour adapter ces lois aux situations non prévues par elles. La jurisprudence aura ici une base : lois sur la durée du travail, sur les grèves, sur les syndicats, sur les contrats; elle aura à utiliser son pouvoir d'interpréter les lois et de donner des solutions. A peine les lois sur la législation industrielle sont-elles votées que d'innombrables problèmes se posent pour déterminer les cas qu'elles

ont voulu prévoir et leurs sanctions. Ex: les accidents du travail.

Deuxième caractère.
Caractère récent de la législation industrielle.

Caractère récent de la législation industrielle :

A la grande différence de toutes les autres branches du droit la législation industrielle remonte non seulement au milieu du XIXe siècle, mais au début du XXe. Toutes les autres branches du droit ont de grandes assises dans le passé.

Quelle est l'histoire des sources modernes de la législation industrielle?

Historique de la formation de la législation industrielle

La législation industrielle actuelle s'est formée en deux périodes : la période de destruction qui va environ de 1789 à 1848, et la période de construction qui va environ de 1848 à nos jours.

Période de destruction :

Période de destruction, de 1789 à 1848.

En 1789, par suite de la Révolution française, il s'est produit non seulement une cassure avec le passé. Les révolutionnaires de l'époque ont voulu ne rien laisser subsister de l'organisation du travail du passé.

L'œuvre révolutionnaire.

Chose curieuse : les grandes conquêtes modernes qui ont enfin rendu aux travailleurs une situation meilleure que celle du milieu du XIXe siècle n'ont été que la reprise d'un certain nombre d'institutions existant avant la révolution française et qu'on a adaptées aux besoins nouveaux. En effet le syndicat moderne n'est en somme que la réadaptation de la corporation de l'ancien régime. Si on veut donner une formule qui montre la situation de la législation industrielle entre 1789 et 1848 on peut dire : un régime de liberté individuelle, absolu mais dans l'isolement.

Régime de 1789 à 1848: liberté dans l'isolement.

On a donné aux travailleurs une liberté individuelle, mais cette liberté a été payée de la rançon terrible de l'isolement. On a parlé parfois de la pulvérisation par la révolution du monde ouvrier.

Régime du travail avant 1789

Avant 1789 il n'y avait ni liberté du travail, ni liberté de faire travailler. Le travailleur ne pouvait pas travailler ou il voulait, à quoi il voulait. Aucune liberté de faire travailler, parce que n'était pas employeur qui voulait, et les employeurs ne pouvaient faire les travaux de leur choix. La corporation était un syndicat de patrons, qu'on appelait les maîtres. En principe, on n'avait pas le

Les corporations.

Les maîtres.

droit d'être un industriel ou un fabricant isolé. Il fallait faire partie de ce groupement de maîtres qu'était la corporation.

Les compagnons

Ne pouvaient travailler pour un maître que ceux qui faisaient partie des compagnons. Les compagnons étaient les travailleurs. Dès lors voici quelle était la hiérarchie à la base du côté travailleur: le précompagnon était l'apprenti, puis venait le compagnon. Du côté employeur, le maître, et au-dessus d'eux une puissante association des maîtres qui était la corporation.

Les apprentis

Les compagnons étaient dans l'interdiction absolue de se grouper. Il y eut cependant des tentatives de compagnonnages occultes.

Les compagnonnages occultes

Les travailleurs étaient donc dans un état d'isolement complet.

Les confréries

A côté des corporations il y avait des confréries qui étaient des groupements de maîtres à caractère mi-religieux, mi-social. Elles recueillaient des sommes pour des œuvres sociales et elles sont restées célèbres par les beuveries auxquelles les membres se livraient avec l'argent destiné à ces œuvres.

Les attributions des corporations.

Les principales attributions des corporations étaient :

I° La fixation des conditions du travail.

Les travailleurs n'avaient pas voix au chapitre. Les maîtres pas davantage. Elles fixaient la durée de la journée de travail. Elles déterminaient les fêtes chômées et les conditions d'une bonne exécution du travail. C'est ainsi que pour être admis dans la maîtrise il fallait avoir fait un certain travail, qu'on appelait: un chef-d'œuvre, et qui justifiait des capacités voulues.

Le chef-d'œuvre.

Elles réglementaient d'une façon autocratique la concurrence entre les maîtres. Donc pratiquement elles la supprimaient. Les gens étaient domestiqués au sein des corporations, et les compagnons étaient littéralement asservis.

Les employeurs ne pouvaient faire preuve d'initiative, ni les ouvriers changer de travail.

En conséquence, les employeurs ne pouvaient faire preuve d'aucune initiative nouvelle puisqu'ils ne pouvaient ouvrir des maisons de commerce à leur choix, ni modifier les procédés de leur production. Quant aux ouvriers ils ne pouvaient changer de travail comme ils l'auraient désiré. Ils étaient attachés à une certaine entreprise. C'était un régime de dictature pour les travailleurs comme pour les employeurs, mais dans lequel il y avait déjà une association

des employeurs, la corporation, tandis qu'il n'existait rien du côté des travailleurs.

Tyrannie de ce régime.

Les publicistes

Tentative de réforme de Turgot en 1776.

Ce régime avait abouti à de telles tyrannies qu'il était devenu particulièrement impopulaire, et les publicistes du XVIII^e siècle avaient jeté les germes des aspirations vers la liberté, à tel point que Turgot en 1776 essaya de supprimer les corporations. Il fut disgracié. L'idée avait germé et la tyrannie n'allait plus durer. Elle a disparu en 1789 emportée avec les privilèges dans la nuit du 4 Août.

Puis ce fut la destruction complète sans reconstruction. L'oeuvre de la période de 1789 à 1848 se manifesta par la liberté dans l'isolement.

Loi de Mars 1791 supprimant les corporations.

La liberté : c'est une loi de Mars 1791 qui a supprimé les corporations et qui a donné à tous les travailleurs comme aux employeurs le droit de travailler, ou de faire travailler librement.

Voici comment était conçue la loi de Mars 1791 :

"A dater du 1^{er} Avril prochain il sera libre à toute personne de faire tel négoce, ou d'exercer telle profession, art, ou métier, qu'elle trouvera bon."

Constitution de 1795 - Fructidor an III.

Par cette mesure on détruisait donc définitivement les corporations et on voulait assurer l'impossibilité pour un individu d'être lié contre sa volonté. La constitution de 1795 (Fructidor an III) nous donne l'origine de l'article 1780 du code civil en nous disant: "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"

Article 1780 du code civil

L'article 1780 alinéa I nous dit dans des formes plus atténuées: "On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée". C'est la règle fondamentale du droit moderne. Aucune personne ne peut se lier d'une manière indéterminée.

L'isolement

L'isolement : cet isolement n'a pas tardé à être réalisé car après avoir donné la liberté aux travailleurs on a spécifié qu'on entendait leur donner la liberté individuelle et on leur refusait la liberté collective qu'ils n'obtiendront qu'en 1884.

Loi Le Chapelier - Juin 1791

La loi de Juin 1791 est connue sous le nom de loi Le Chapelier. En vertu de cette loi il ne faut pas que les travailleurs puissent s'unir, ils doivent être libres, sans lien entre eux. Donc toute asso-

ciation est considérée comme une atteinte aux grands principes de la liberté.

Interdiction
des associations

On ne s'était pas rendu compte que la liberté dans certains cas et dans certains milieux peut devenir une source d'oppression. A cette époque, on avait une telle phobie et une telle crainte des anciennes corporations, qu'on avait peur de les voir renaître sous une forme plus ou moins déguisée. C'est ainsi que la loi Le Chapelier interdisait de la façon la plus formelle de rétablir des groupements fussent-ils même libéraux et cela sous des sanctions très sévères.

Dans quel état d'esprit cette loi fut-elle appliquée?

Application plus
sévère de la loi
à l'égard des
travailleurs qu'
à l'égard des
patrons.

Non seulement cette loi avait pour but de maintenir le travailleur dans un état de liberté isolée, qui était presque une liberté surveillée, mais dans la mesure où on allait l'appliquer, on le fit avec plus de dureté, d'injustice à l'égard des travailleurs qu'à l'égard des employeurs. En effet on ne tarda pas à rentrer dans l'ordre. C'est le Directoire, le Consulat, c'est-à-dire un régime où on se méfie des éléments turbulents, et où il se confirmera que la révolution française a été surtout la révolution bourgeoise dont les travailleurs avaient été les artisans mais non les profiteurs.

Dans la loi Le Chapelier on eut des tendresses particulières pour certaines coalitions patronales qui pouvaient flatter les pouvoirs publics. On en a la preuve dans une loi inadmissible, conforme à la note de l'époque, antidémocratique. C'est la loi de Germinal an XI. On fait en effet une loi pour renforcer les sévérités contre les coalitions, mais la coalition des patrons n'est coupable que si elle est abusive, tandis que la coalition des ouvriers, par une présomption irréfragable, était toujours abusive et coupable. Cette interdiction aboutissait donc à une injustice.

Le code civil a consacré à la législation industrielle deux articles dont l'un est une iniquité qui a disparu, et l'autre, l'article 1780 n'est plus qu'un vestige du passé tant il a été amendé.

Aux termes de l'article 1781 quand une contestation s'élevait entre l'employeur et l'employé l'employeur était toujours cru sur parole sur bien des points.

La loi de Ger-
minal An XI.

Coalitions pa-
tronales et coa-
litions ouvriè-
res.

Le Code Civil

Art. 1781 du
code civil.

Etat de guerre entre les deux groupes de la nation.

A partir de ce moment il va donc se produire une séparation entre deux groupes de la nation, dont les uns vont chercher à arracher des réformes par des voies politiques ou par des violences, tandis que les autres tâcheront d'arrêter ces réformes. Il s'établit un état de guerre dont nous sortons à peine à l'heure actuelle.

Quand on a célébré en 1904 le centenaire du code civil, le doyen Glasson a pu dire: "L'ouvrier a été presque oublié dans notre code."

La période de destruction s'est jusqu'au milieu du XIXe siècle, s'est caractérisée par un esprit extrêmement peu favorable aux travailleurs, souvent un esprit d'hostilité et, en tous cas, un esprit d'indifférence.

La période de destruction, qui s'étendra jusqu'au milieu du XIXe siècle, s'est caractérisée par un esprit extrêmement peu favorable aux travailleurs, souvent un esprit d'hostilité et, en tous cas, un esprit d'indifférence.

Bonaparte favorisait les employeurs.

Sous le Consulat (1799 à 1804) avec Bonaparte, ce sont les employeurs qui bénéficient de toutes les grâces d'Etat. Voilà dix années que l'on vit dans un certain désordre, dans une assez grande indiscipline et l'on veut ramener l'ordre un peu partout en favorisant les employeurs, qui deviendront la future grande bourgeoisie. Bonaparte, à la différence de son neveu Napoléon III, ne s'appuiera à aucun moment sur les mouvements populaires, car il se méfiait des ouvriers dont il appréhendait la turbulence. L'idée du Premier Consul, celle de l'Empereur ensuite, a été, avant tout, de faire prospérer l'industrie.

Le but de Napoléon était de rendre l'industrie prospère.

Cette politique continua de la même façon jusqu'en 1814 et elle laissera sa trace dans deux actes; les art. 414 à 416 du Code Pénal, qui sont une arme très forte dirigée contre les travailleurs, mais aussi et surtout le livret ouvrier, institution extrêmement impopulaire, due à une loi Germinal an XI, abrogée seulement en 1890.

Les articles 414 à 416 du Code Pénal.

Le livret ouvrier.

Qu'est-ce que le livret ouvrier? Ce n'est pas, contrairement à ce qu'on a dit bien des fois, une simple pièce d'identité qui se justifierait parfaitement, les ouvriers dans leurs migrations d'une région à l'autre de la France, devant prouver qu'ils n'étaient pas des vagabonds, le fait de ne pas avoir de livret étant une présomption de vagabondage. En réalité, on ne pouvait quitter son patron qu'en obtenant de lui l'émargement sur le livret ouvrier constatant qu'on avait rempli ses obligations. Par conséquent, n'avoir pas de livret, c'était prouver qu'on avait mal quitté son patron. Il y avait là véritablement une atteinte à la liberté des ouvriers.

Les travailleurs mais surtout à l'égalité; à partir de 1789 la liberté n'allait être exploitée que par ceux à qui elle profitait. Les travailleurs étaient dans un véritable état de sujétion vis-à-vis de leurs employeurs.

Ce fut là, vous le voyez, quelque chose qui n'était pas de nature à favoriser l'éclosion de ce que j'appellerai les libertés des travailleurs vis-à-vis des employeurs.

Sous la restauration, on assiste à quelques tentatives d'ordre purement politique, en vue de rétablir les anciennes corporations, cela parce que les anciennes corporations sont un morceau de ce que j'appellerai la chair vive de l'ancien régime, et que, si l'on peut les rétablir, on revient petit à petit à ce qui a été, pense-t-on, si malencontreusement supprimé. Mais ce ne sont pas les employeurs - et je vous le montrerai dans un instant - qui appuieront en quoi que ce soit le mouvement de rétablissement des corporations, car ils sont, en général, les grands profiteurs de sa suppression.

Du côté des ouvriers, on trouve bien encore des associations occultes dont quelques-unes se sont maintenues, les compagnonnages, mais elles n'existent pas légalement, on ne les reconnaît pas, on n'entre pas en rapport avec elles. Elles sont plutôt des sociétés secrètes qui ont pour but de défendre les intérêts les moins respectables; et d'ailleurs, on s'y bat beaucoup... on s'y tue assez fréquemment!... Quand des travailleurs de compagnonnages différents s'abordent, il y a comme pour une sentinelle qui croise la baïonnette devant quelqu'un dans la nuit, des mots fatidiques: ce sont des choses qui n'ont pas de rapports avec la liberté véritable des travailleurs et avec les conditions meilleures qui leur sont absolument nécessaires.

En somme, à cette époque, chacun cherchait à utiliser la liberté qui avait été donnée au mieux, à son profit, mais le moins possible au profit des autres.

Les manufacturiers, eux, demandaient avant tout qu'on ne s'occupât pas d'eux: pas de rétablissement des corporations, pas de lois sur quelque point que ce se soit, le statu quo leur convenait tout particulièrement et ils étaient, avant tout, surtout très peu préoccupés de grandes mesures de solidarité sociale. Les manufacturiers se désintéressaient des mesures de solidarité sociale et désiraient rester dans le statu quo.

Quant aux ouvriers - et nous arrivons à la Monarchie de Juillet - de moins en moins on leur est favorable: ils sont dans l'opposition, ils sont de

La monarchie de Juillet.

Les ouvriers font partie de l'opposition.

Résultats de cette période.

Le régime de la liberté dans l'isolement a été bienfaisant là, a été un régime essentiellement bienfaisant; pour les patrons les ouvriers, au contraire, ce régime de liberté dans l'isolement a été la source de beaucoup de maux et les ouvriers.

La suppression des corporations favorisa la moyenne et la grande industrie.

Développement de la grande industrie et du grand commerce dû au régime de liberté

Les mesquinerie du régime corporatif: les procès célèbres entre les corporations des tailleurs et des fripiers, etc.

ceux qui, plus tard, contribueront à renverser le régime, en 1848; on sait par conséquent quelle est leur orientation et on le sait si bien que certains esprits plus clairvoyants que d'autres, Tocqueville, par exemple, dira peu avant la Révolution de 1848 (révolution que personne ne prévoit) "Nous nous endormons en ce moment sur un véritable volcan..." Mais c'était un volcan qui n'enlevait pas leur calme à la plupart des représentants du milieu des employés.

Quels ont été exactement les résultats de cette période? C'est ce que je voudrais vous montrer maintenant, en les examinant d'abord vis-à-vis des patrons et ensuite vis-à-vis de l'ouvrier.

Pour les premiers, le régime de liberté dans l'isolement, qui jouera jusqu'au milieu du siècle, qui ne commencera à être effrité qu'à ce moment-là, a été un régime essentiellement bienfaisant; pour les patrons les ouvriers, au contraire, ce régime de liberté dans l'isolement a été la source de beaucoup de maux et de grosses souffrances.

En ce qui concerne les employeurs, ils se sont félicités largement de la suppression des corporations, & tout au moins dans la moyenne et la grande industrie - qui les débarrassent de toute la tyrannie, de toutes les mesquinerie, de tout ce qui arrêtait, jugulait les initiatives; ils peuvent enfin commercer, fabriquer comme ils le veulent, à leur idée; et surtout l'idée de la concurrence leur permet de ne pas laisser vivre le voisin: chacun travaille pour soi; cela entraîne fatalement pour conséquence qu'on marche sur bien des cadavres; il y a des faillites mais cela donne avec l'esprit d'initiative, énormément de force à ceux qui se sentent en eux suffisamment de génie pour devenir les grands chevaliers - au sens encore beau du mot - de l'industrie. Cette période a été éminemment favorable à l'éclosion - qui sans elle n'aurait pu avoir lieu - de la grande industrie et également du grand commerce. Il suffit de rappeler rapidement quelques-unes de ces petites mesquinerie d'autrefois pour se rendre compte que l'industrie du XIXe siècle n'aurait pas pu naître dans les conditions anciennes.

Rappelons-nous le procès, qui dura près d'un siècle, entre ceux qui rôtiissaient les oies et ceux qui rôtiissaient les autres volailles. Ce procès mit aux prises de nombreux parlements; le roi, à plusieurs reprises, empêchait les uns et les autres d'exercer librement un commerce qui pourtant n'était pas bien considérable.

Dans le même ordre d'idées, il y eut un procès non moins célèbre qui dura jusqu'à trois siècles, ce fut le procès des tailleurs et des fripiers: les tailleurs prétendaient que les fripiers n'avaient pas le droit de faire des réparations et les fripiers prétendaient qu'ils avaient le droit de remettre les costumes à neuf.

Il y eut dans le même ordre d'idées aussi un procès entre les gantiers et les merciers, pour savoir quels étaient ceux des deux qui avaient le droit de coudre les gants.

Les merciers prirent leur revanche en faisant un procès aux bonnetiers chapeliers qui avaient émis la prétention de mettre des houppes de soie aux bonnets, ce que les merciers prétendaient contraire à leur indépendance.

Ajoutons encore qu'au cours du procès qui durera si longtemps, le procès des rôtisseurs d'oies et des autres volailles, d'autres corporations, suivant une formule de procédure qui existe encore aujourd'hui, l'intervention, prirent parti dans le procès, ce furent les cuisiniers qui reprochaient aux autres de faire de la cuisine, ce qui était leur monopole; intervint aussi la corporation des vinaigriers-moutardiers qui prétendait avoir le droit de faire des sauces, ce que les cuisiniers disaient être de la cuisine!...

Evidemment, tous les usages de ces corporations n'étaient pas aussi excessifs! La corporation des crieurs de vin, lorsque l'un d'entre ses membres mourait, suivait le corps jusqu'au cimetière et il devait y avoir de chaque côté du corps un broc rempli de vin et une coupe. Le broc s'inclinait souvent vers la coupe; à chaque carrefour on devait s'arrêter pour se reposer et pour refaire ses forces!...

Mais, tous les usages des corporations n'étaient pas aussi anodins, et, dans l'ensemble, vous voyez que la concurrence n'était véritablement pas possible. Vous vous rendez compte de la force que la liberté de concurrence a donnée immédiatement à notre commerce et à notre industrie.

Tout d'abord, qu'est-ce qui faisait la force de la corporation? C'était que de petits employeurs qui étaient peu forts individuellement, en se groupant finissaient par régenter une profession. La naissance du grand patronat a permis à des individus d'être eux seuls beaucoup plus forts que bien des corporations d'autrefois: l'individu isolé, à la tête d'une grosse affaire, pouvait la régenter plus que la

Usages de la corporation des crieurs de vin.

La concurrence n'était pas possible sous le régime corporatif.

La naissance du grand patronat a permis à des individus de régenter à eux seuls une entreprise.

corporation ne pouvait le faire. Puis ce fut la naissance des grandes sociétés de capitaux qui, elles aussi, étaient des corporations d'une autre nature, des corporations de capitalistes, qui étaient de nature à défendre leurs droits avec beaucoup d'âpreté et de force auprès des Pouvoirs Publics et auprès de l'opinion parlementaire. A titre d'exemple, c'est notamment de cette époque que date la formation des grandes compagnies d'assurances: La Compagnie Nationale (1809), la Compagnie de l'Union de Paris, la Compagnie des chemins de Fer de l'Orléans (1823); beaucoup de sociétés se formèrent à cette époque et, il faut le dire et le répéter, les employeurs furent les grands bénéficiaires de cette suppression complète du régime des corporations. On lui a dû la grande prospérité de la France à cette époque, qui est indéniable, et que décrivent tous ceux qui s'en sont occupés.

Naissance des grandes sociétés de capitaux

Prospérité de la France.

Histoire des classes ouvrières sous l'ancien régime, par Levasseur.

(J'indique à ceux d'entre vous qui voudront se plonger dans l'étude de ce passé, le bel ouvrage de Levasseur qui fut professeur au Collège de France, l'Histoire des classes ouvrières sous l'ancien régime, deux gros volumes, et, pour la période postérieure à 1789 jusqu'à 1870, deux autres gros volumes, 2ème édition, écrits dans une fort belle langue; on y trouve des choses du plus haut intérêt, et si vous voulez faire de temps à autre une lecture fructueuse, je vous conseille de vous y reporter.)

Evidemment, tout le monde n'avait pas été unanime parmi les employeurs pour se féliciter de la suppression du régime des corporations, c'est une affaire entendue. J'ai parlé du haut commerce et de la haute industrie. Les tout petits avaient trouvés peut-être quelques changements: c'est ainsi que dans les enquêtes qui ont été faites, on voit un charron dans un petit village où il était seul autrefois, et où désormais ils sont trois, se plaindre amèrement de la concurrence que lui font les deux autres et dire en effet: "S'il y avait encore les corporations, j'aurais pu, avec quelques économies, acheter une maîtrise de charron, et les deux autres ne l'auraient pas pu, parce qu'ils sont pauvres. Ils ne m'auraient donc pas fait concurrence..." Oui, dans le tout petit commerce, peut-être certains regrettaient-ils parfois l'époque où tout le monde ne pouvait pas ascensionner de la catégorie du simple compagnon à la catégorie de l'employé.

D'autres patrons se plaignaient beaucoup et déploraient la diminution de leur conscience.

Le petit commerce et la petite industrie eurent souvent à déplorer la suppression des corporations.

Diminution
de la cons-
cience pro-
fessionnelle

Exemple des
tanneries de
Vitré.

professionnelle... déjà à ce moment-là ... Et on cite nettement comme exemple classique de la suppression de la conscience professionnelle, une protestation du maire de Vitré, à propos de tanneries: il paraît que jusqu'à lors on se servait d'une certaine huile dans la tannerie des peaux et désormais (je ne pensais pas que ce produit si agréable pût entrer dans la fabrication des chaussures!) on y faisait, paraît-il, entrer désormais le miel... C'était contre quoi protestait le maire de Vitré comme étant la preuve de la dégénérescence du véritable artisanat tel qu'il avait fonctionné autrefois.

Augmentation
du nombre des
concurrents
grâce au régi-
me de liberté.

Les marchands de vin de Paris qui, paraît-il, n'avaient été que 300 avant la Révolution, étaient 3.500... Ces 300 marchands de vin se plaignaient des 3.000 autres qui n'avaient pas été sans nuire dans une large mesure à leur concurrence.

Comme le disait dans la première édition de son livre, Levasseur, dans une fort belle phrase: "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 à la laisser pratiquer par les autres."

Au contraire
la situation
de la classe
ouvrière fut
en raison in-
verse de cel-
le des emplo-
yeurs.

Evidemment, le petit commerce à part, tout ce qui comptait vraiment dans le pays au point de vue politique et social, le grand commerce et la grande industrie, avaient définitivement trouvé que les corporations leur avaient été nuisibles.

L'ouvrier est
libre mais
dans l'isole-
ment.

L'ouvrier était malheureux comme le dira plus tard, en 1897, le grand bâtonnier Barboux: "Le travail avait été affranchi, mais s'il était libre, il était condamné (c'est la formule que j'ai employée devant vous) à l'isolement, rivé à l'esclavage d'une liberté trop absolue pour son ignorance et trop lourde pour sa faiblesse."

Misère de la
classe ouvrière
de 1800 à
1850 (période
du développe-
ment du machi-
nisme.)

La période de 1800 à 1850, période du développement du machinisme, a peut-être accru les maux qui sont la conséquence de cette liberté dans l'isolement. Il est possible que si le grand travail d'usine ne s'était pas développé, les ouvriers auraient moins souffert, car ils se sont trouvés vis-à-vis des grandes entreprises plus isolés. Cette période, a-t-on dit, a été pour les ouvriers une période beaucoup plus malheureuse que celle d'avant 1789.

Que leur avait donné la liberté? Elle leur avait apporté ce qu'ils n'avaient pas autrefois: le droit de choisir leur travail, le droit de choisir leur employeur - Pourtant, le livret ouvrier avait

La liberté avait un peu rompu la règle de l'égalité dans la liberté. Mais surtout ce que la liberté n'avait pas pu leur donner, ce qu'elle ne leur donnera qu'à la fin du XIX^e siècle, c'était la possibilité de dicter ou même sans aller jusqu'à dicter, de discuter les conditions de leur travail. La liberté n'est pas seulement le fait de pouvoir travailler, mais de pouvoir travailler aux conditions qu'on juge acceptables; aujourd'hui lorsqu'un contrat n'est qu'un contrat d'adhésion - pour employer la formule des juristes modernes - on ne le discute pas, mais les pouvoirs publics le réglementent, ils réglementent les contrats des Compagnies de chemins de fer, des Compagnies des contrats d'Assurances, précisément parce que le public ne peut pas les discuter. Mais replaçons-nous à cette époque où il n'y avait pas cet interventionnisme: il était impossible de discuter quoi que ce soit du contrat.

Constitution des sociétés anonymes.

La constitution des sociétés avait même encore accru ce mal en mettant devant l'ouvrier un être anonyme: ce n'était pas un individu, c'était une société, avec une rupture d'égalité totale entre un patron qui faisait travailler des centaines ou quelquefois des milliers d'ouvriers et l'ouvrier isolé, qui n'avait pas le droit de se grouper avec les autres ouvriers.

Résultats positifs.

Enquête de Villermé en 1835-1836.

Quels furent les résultats positifs? On les connaît notamment par la fameuse enquête faite par Villermé, à la demande de l'Académie des Sciences Morales et Politiques (1835-1836). Les résultats de cette enquête ont été publiés dans deux volumes, fonds commun dans lequel on a puisé pendant longtemps pour se rendre compte de ce qu'avait pu être la situation des travailleurs. A vrai dire, Villermé ne pouvait pas faire porter son enquête sur toutes les formes du commerce et de l'industrie, mais il a été voir là où les abus paraissaient les plus grands. Son ouvrage porte le titre de Tableau de l'état physique et moral des ouvriers des manufactures de coton, de laine et de soie. Son enquête a porté notamment sur les quatre points suivants:

- 1°) La durée du travail;
- 2°) Les conditions d'hygiène de ce travail;
- 3°) Les salaires;
- 4°) Ce que j'appellerai les rapports de hiérarchie du patron et du travailleur.

Durée du travail.

1°- La durée du travail.- Ici l'enquête de Villermé a montré des choses assez graves, en ce qui concerne les enfants. En effet, pour les enfants, la

durée du travail était assez considérable : Villermé avait trouvé dans certaines usines des enfants de quatre ans, mais il était assez fréquent d'en trouver de six à huit ans. Rendez-vous compte par votre entourage de ce que peut être un enfant de six à huit ans qu'on met dans une usine..... Et vous allez voir pour combien de temps: ils travaillaient parfois, notamment à Elbeuf, dans les manufactures de coton, quinze heures et demie, sur lesquelles on défalquait une heure et demie pour les deux repas. Il restait donc quatorze heures de travail effectif... treize heures en tous cas, dans un grand nombre des usines, et quelquefois dix-huit heures de présence effective dans certaines manufactures, notamment dans l'industrie de la soie, dans la région lyonnaise.

Villermé, à ce propos, fait un rapprochement assez suggestif : il dit qu'à cette époque, les forçats travaillaient dix heures effectivement, et que les esclaves des Antilles ne travaillaient que neuf heures effectivement.

Conséquences : Quelles furent alors les conséquences que très grande révélèrent assez rapidement ces travaux trop précoces mortalité aug- et trop durs? Voilà un mal du machinisme moderne, car mentation de autrefois où il y avait l'atelier familial, cet exode la criminalité vers l'usine ne se serait pas produite..... D'abord, immoralité sans mortalité très grande; ensuite, ceci tout au moins pour cesse grandis- une certaine catégorie de la population, celle qui doit sante. le service des armes, il y a un procédé qui permet de se rendre compte de l'état physique, de l'état de dégénérescence, c'est le recrutement. Eh bien, en 1837, les examens médicaux pour le recrutement militaire révélaient un déchet de 86 %. Criminalité beaucoup plus grande. Enfin, ajoutait-on, immoralité sans cesse grandissante, et, pour employer l'expression de certains hommes de l'époque : "On préparait à la France une population tout à fait abrutie."

La durée de journée de travail des enfants était aussi longue que celle des adultes. A vrai dire, il n'y avait pas grande différence entre la durée du travail des enfants et celle des parents. D'après l'enquête de Villermé, le temps de travail pour les adultes était à peu près le même que pour les enfants, et cela pour une raison d'ordre matériel qui fit que les premières tentatives pour diminuer la durée de la journée de travail de l'enfant ne réussirent pas. C'est que l'enfant ne se rendait pas seul à l'atelier; il s'y rendait avec ses parents qui travaillaient eux-mêmes, et alors il revenait avec eux. Cette durée de travail très longue était évidemment moins dure pour les adultes, mais elle l'était tout de même beaucoup, car même pour des adultes, un travail effectif de treize, quatorze ou quinze heures est considérable. Ajoutons

que nous ne sommes pas à une époque de chemins de fer, d'automobiles, de motocyclettes, de bicyclettes, nous sommes à une époque où l'on avance avec ses jambes. Or il était assez fréquent que l'on habitât à sept ou huit kilomètres de l'usine, de l'atelier : voilà donc nos adultes comme nos enfants forcés de faire à pied matin et soir sept ou huit kilomètres, et on comptait que beaucoup d'entre eux n'avaient chez eux qu'une présence de cinq à six heures au maximum... c'est l'impossibilité de se livrer à une occupation, à aucune hygiène, c'est la bête qui rentre, qui s'abat, qui dort...

Mauvaise Hygiène.

2°.- L'hygiène.- L'hygiène dans le commerce et l'industrie était extrêmement mauvaise : naturellement, les employeurs ne cherchaient pas à faire des dépenses inutiles; il fallait avoir le rendement maximum avec le minimum de capital et de dépenses, d'où rien de commun avec ce qu'on peut rencontrer aujourd'hui comme salubrité des locaux.

Mauvais traitements.

Villermé fait une constatation qui se rattache dans une certaine mesure à l'hygiène, ce sont les mauvais traitements. Beaucoup d'enfants pouvaient être à juste titre, fatigués, et il paraît que dans l'équipement des instruments de travail de l'usine ou de l'atelier se trouvait un certain instrument qu'on appelait le nerf de boeuf, grâce auquel on pouvait un petit peu activer le travail de certains ouvriers, en particulier des enfants; il n'était pas rare, paraît-il, de voir ceux-ci s'endormir de fatigue au milieu de la journée, grâce à ce nerf de boeuf leur activité était un petit peu stimulée.

Les promiscuités.

On se plaignait encore dans l'atelier du mélange des sexes.

Ravages de l'alcoolisme.

Par contre, on se plaignait des ravages de l'alcoolisme, car c'est un fait sociologique bien connu que ceux qui sont extrêmement malheureux, qui n'attendent pas grand chose de la vie, n'ont que deux choses à en retirer, deux maux dans lesquels ils tombent, c'est l'alcoolisme et la débauche: précisément, on constatait dans la classe des ouvriers des ravages faits par l'un et l'autre de ces maux.

Débauche.

Modicité des salaires.

3°.- Les salaires.- Il est très difficile d'insister sur ce point, parce qu'il faudrait faire des comparaisons et entrer dans l'ordre des idées économiques. Cependant en citant quelques chiffres, vous verrez que les salaires n'étaient pas considérables : les enfants touchaient, certains de 5 à 15 sous par jour, (pour ceux qui faisaient 15 heures de présence effective, 1 sou par heure...) Pour les adultes, si je prends certains chiffres de 1824, la moyenne était

en général de 1 franc à 2 fr 50 par jour, les professions les plus favorisées montaient jusqu'à 4, 5 frs mais c'était très rare: les lapidaires avaient jusqu'à 4 frs; les lithographes, corporation évidemment beaucoup plus sélectionnée pouvaient arriver aussi à 4 frs. Pour suivre la hiérarchie qui était celle de l'époque, dans une profession comme celle des papiers peints, les hommes gagnaient 3 frs par jour, les femmes de 1 à 2 frs, et les enfants ne gagnaient que 0 fr 60: il fallait évidemment réserver exactement les droits de la hiérarchie, celle que nous retrouvons dans le Code Civil.

Rapports hiérarchiques entre les employeurs et les travailleurs.

Avances en argent faites par les patrons aux ouvriers.

Etat de sujétion de l'ouvrier à l'égard du patron.

Emotion causée par l'enquête de Villermé.

4°.- Enfin, la dernière constatation de l'enquête de Villermé, vise les rapports hiérarchiques entre les employeurs et les travailleurs.- Ici, aucune collaboration. L'état de misère des ouvriers avait incité les patrons à un procédé qui durera longtemps contre lequel il faudra lutter, qu'on ne supprimera que bien plus longtemps après, celui des avances en argent faites par les patrons à leurs ouvriers. Par ce procédé des avances en argent qu'on écrivait sur le livret ouvrier, le patron s'assurait que l'ouvrier ne le quitterait pas, et il refusait de rendre son livret s'il n'était pas remboursé. Ce livret n'était pas simplement une mesure de police, mais destiné à retirer aux ouvriers une partie de leur liberté, puisque ceux qui n'avaient rien étaient fatalement amenés à accepter la tentation de ces avances en argent, et une fois qu'ils avaient succombé, le patron faisait des difficultés pour leur rendre leur livret; il n'en avait pas le droit théoriquement, c'est entendu! mais la théorie et la pratique!... Il fallait faire des procès... Très souvent les ouvriers étaient forcés de rester à l'usine. Le livret de l'ouvrier combiné avec les avances en argent était un véritable instrument d'assujettissement de l'ouvrier au patron.

L'enquête de Villermé porta tout de même ses fruits et émut une partie de l'opinion: il y eut à cette époque, c'est-à-dire peu avant 1840, des pétitions adressées au Parlement, mais à ce moment-là, elles se heurtèrent à l'opposition très grande de tous les milieux intéressés... entendez de tous ceux que ces pétitions risquaient de gêner, c'est-à-dire le grand commerce et la grande industrie. Le Ministre des Finances lui-même allait jusqu'à prononcer à la Chambre des Pairs, en 1839, "Sans doute on pourrait déclarer, disait le Ministre, que les enfants travailleront un nombre d'heures déterminé, mais en le faisant, vous portez à l'industrie un préjudice immense". Voilà une phrase tombant de la bouche non d'un parti-

culier mais de celle du Ministre des Finances qui montre que tout de même cette formule de liberté dans l'isolement produirait tous ses fruits.

Hostilité des
manufacturiers
à l'égard des
réformes.

Les manufacturiers, de leur côté, repoussaient ces pétitions; ils invoquaient immédiatement la liberté du travail, la grande conquête de 1791. On leur répondit: vous invoquez aujourd'hui la liberté, mais lorsque vous n'y avez plus intérêt, vous invoquez vos intérêts contre la liberté!

D'autres se plaignaient que l'on ne pourrait pas diminuer la durée de la journée de travail pour tout le monde et que cela ne servirait à rien de la réduire (ils avaient raison, les faits l'ont montré) uniquement pour les enfants si on ne la diminuait pas en même temps pour les adultes, or on était bien décidé à ne rien faire pour ceux-ci: tout au plus et peut-être quelque chose pour les enfants.

Tentative de
suppression des
corporations
par Turgot.

Il y avait chez les hommes de cette époque exactement la même erreur de psychologie que l'on relevait peu avant 1789, lorsque Turgot prenait ses six édits pour supprimer les corporations, édits qui ne furent pas appliqués: le roi Louis XVI tint un lit de justice et là dut recevoir les doléances de l'avocat général Séguier qui lui tenait le langage suivant: "Sire, ce genre de liberté que l'on veut donner, n'est qu'une véritable indépendance; elle se changerait plutôt en licence et deviendrait un principe de destruction, anéantissant les arts, les artistes, la confiance et le commerce." On considérait donc que la liberté donnée au commerce et à l'industrie marquerait la fin du commerce et de l'industrie. Le XIX^e siècle a prouvé le contraire. Turgot était plus prophète lorsqu'il écrivait, au moment de sa disgrâce, au roi Louis XVI: "Sire, souvenez-vous que les rois faibles ont devant eux l'exemple de la tête de Charles I^{er} sur un billot..." Il ne croyait pas si bien dire.

Loi du 23 Mars 1841 sur le travail des enfants dans les manufactures. Ses dispositions

L'enquête de Villermé, malgré les protestations désespérées des employeurs, aboutit tout de même à quelque chose de platonique: le vote d'une loi, que les Romains auraient appelé une lex imperfecta, c'est-à-dire une loi qui ne s'appliqua pas, parce qu'il lui manquait des éléments nécessaires. Cette loi est la grande loi qu'il faut tout de même citer, parce qu'elle est à l'aurore de la législation industrielle. Elle est la première petite lumière, si vous voulez, dans cette nuit de la première période de liberté dans l'isolement qui va préparer la deuxième période et qui, pour employer un style d'architecture, est un peu à la transition. C'est la loi du 22 Mars 1841 (retenez bien le titre) sur le travail des enfants dans les manufactures. Il

ne s'agit donc que des manufactures. Cette loi fut votée sur le rapport de Dupin, non sans difficulté; elle apportait quelques atténuations à la situation des enfants.

Aucun enfant ne pourrait travailler dans les manufactures avant l'âge de huit ans.

De huit à douze ans, l'enfant ne pourrait travailler plus de huit heures par jour; de douze à seize ans, plus de douze heures par jour.

Repos dominical. La loi assurait le repos dominical, et ajoutait qu'il ne fallait pas travailler entre 9 heures du soir et 5 heures du matin. (5 h. du matin... pour un enfant qui a 1 h. 1/2 de chemin à faire, vous voyez à quelle heure il devait se lever, ou 9 h. du soir, vous voyez à quelle heure cela le faisait se coucher...)

Non application de cette loi.

Ce fut un geste platonique, une lex imperfecta, elle ne s'appliqua pas, parce qu'on était bien décidé à ne pas l'appliquer. Les Pouvoirs Publics n'y tenaient pas beaucoup. La grande industrie y tenait encore beaucoup moins! Et puis, l'on ne savait que faire de ces enfants une fois qu'ils avaient quitté l'usine ou la manufacture; que feraient-ils en effet? C'était les vouer à la rue... Nous n'étions pas à une époque où, comme maintenant, il y a des possibilités pour les enfants dont les parents sont occupés d'avoir des passe-temps normaux, les patronages et tant d'autres choses; il ne suffit pas de dire que l'enfant travaillera moins que ses parents, mais de savoir qui le surveillera? Où ira-t-il? Il ne faut pas oublier que nous sommes à une époque où l'ouvrier vit dans le taudis surpeuplé, et qu'on n'a pas trop envie de rester chez soi.

Problème du contrôle.

Ensuite le problème du contrôle; je n'ose dire qu'il est pleinement réalisé à l'heure actuelle, quoique, tout de même, on ait fait des progrès considérables, il faut le reconnaître. Il ne suffit pas de défendre de faire travailler les enfants, il faut encore des gens qui aillent voir si la loi est appliquée. Eh bien, ce n'est que beaucoup plus tard que l'on créera ce corps qui s'appelle le corps de l'Inspection du Travail, corps que l'on a créé dans tous les pays où l'on a voulu faire une protection pour les enfants, pour les travailleurs, pour qui que ce soit, s'il n'y a pas une sorte de gendarme qui vienne au nom de l'administration, contrôler les heures du travail et sanctionner les infractions par les amendes. Ce corps n'existait pas encore en 1841. Rien de pouvait forcer les patrons à appliquer la loi: elle ne s'appliqua pas.

Inspection du travail.

La grande erreur de 1791.

La pleine liberté donnée au patronat ne pouvait conduire qu'à des abus.

Le bon côté du régime corporatif.

Quelle était - et c'est la conclusion qu'il faut faire sur cette première grande époque - quelle était, en réalité, la cause véritable de tous ces maux que l'on avait constatés? L'expérience avait été faite, on ne pouvait pas laisser l'ouvrier dans cet état de liberté purement individuelle, sans aucune possibilité de faire contre-poids au pouvoir patronal. La grande erreur de 1791, actuellement réparée, - heureusement - et c'est pour cela que j'ai appelé cette période une période de destruction - a été de tout supprimer et de ne rien mettre à la place. Il n'est pas certain qu'il fut nécessaire de supprimer tout ce qui existait, car il y avait précisément dans ce qui existait des éléments nécessaires que l'on a repris bien après et qu'il suffisait simplement de perfectionner et d'amender. La liberté pleine et entière donnée au patronat ne pouvait conduire qu'à des abus: évidemment, les anciennes corporations avaient engendré des abus, c'est incontestable, mais elles avaient aussi conduit à une certaine réglementation de la profession. Or, la liberté sans un contrôle nécessaire, je ne peux pas mieux la comparer qu'à notre propre corps humain qui est fait de ce que j'appellerai la lutte entre deux organes nerveux que l'on appelle le grand sympathique et le nerf pneumo-gastrique... excusez-moi cette petite médecine, mais c'est extrêmement simple: nous avons un nerf qui nous pousse à agir, il est même un peu agité, et ceux qui sont agités sont ceux chez lesquels ce nerf, le grand sympathique, prend le dessus; mais nous avons aussi de la nature un frein et c'est le nerf pneumo-gastrique. Eh bien, la liberté c'est le nerf sympathique, il faut aussi le frein. Si vous voulez que je prenne l'exemple d'un moteur: on peut avoir un moteur ayant les reprises les plus nerveuses, encore faut-il ne pas oublier que l'on a deux pédales sous les pieds, une pédale d'accélération, c'est vrai, mais aussi une pédale qui permet de freiner. Eh bien, on avait retiré à l'organisation du travail ce frein, il y avait donc un dérèglement complet.

On aurait dû prendre dans l'organisation des corporations ce qu'elles avaient de bon, c'est-à-dire l'idée d'une réglementation collective des intérêts de la profession. Ce qui prouve qu'elles avaient quelque chose de bon, c'est qu'on y est revenu... mais après un siècle de lutte. On trouvait bien aussi les compagnonnages avec quantité d'abus, mais c'était tout de même la cellule d'une idée d'association entre les travailleurs qu'on pouvait par conséquent, pousser dans une bonne direction. Et des groupements collectifs de

travailleurs avaient existé, on aurait évité cette situation qui aboutissait aux constatations de l'enquête de Villermé, une des pages les plus tristes de toute la situation des travailleurs en France vers le milieu du siècle.

La continuité
de l'Histoire

On a comparé en quelque sorte ces organisations comme ces corporations ou ces associations de compagnons à une étoffe dont, a-t-on dit, la trame se modifie parce que ce sont les gouvernements variables qui la font ce qu'elle est, mais la chaîne de l'étoffe, elle, continue à travers les diverses périodes. Elle ne change pas, il y a un certain nombre d'éléments permanents. L'erreur a peut-être été de ne pas chercher à exploiter ces corporations qui avaient derrière elles un grand nombre de siècles et auraient pu éviter aux travailleurs de reconquérir par la force et par le côté politique les libertés qu'on leur a refusées et qui leur auraient été si utiles.

La liberté
individuelle
et la liber-
té collective

En quoi consista alors l'oeuvre à faire? Elle consista, d'une part, à donner aux uns et aux autres - mais les uns n'en ont presque pas besoin, les autres ce sont les ouvriers qui les attendent et en ont un besoin absolu - la liberté qu'on leur a refusé jusqu'à ce moment là, la liberté collective, - ils n'ont eu que la liberté individuelle - la possibilité de sortir de leur isolement, la possibilité, légalement reconnue par les Pouvoirs Publics, de se grouper. Mais, la liberté collective peut aboutir à certains résultats, elle n'est cependant pas suffisante. Il faudra encore donner aux ouvriers une protection de la part des Pouvoirs Publics, et c'est alors que nous allons voir intervenir cette seconde idée qui semble avoir subi une éclipse totale pendant un demi-siècle, l'idée de protection se combinant avec l'idée de liberté, ces deux thèmes qui,

Idée de pro-
tection com-
binée avec l'i-
dée de liberté.

sans cesse vont faire l'objet de modulations, et qui vont permettre dans la période qui commence en 1848, d'une part d'essayer de maintenir l'équilibre entre les travailleurs et les employeurs, et de rétablir ce que l'on avait cru conquérir en 1789, mais ce qui n'était qu'une apparence : vous savez que le grand mot qui est presque ce que j'appellerai le stigmate, d'ailleurs socialement très beau et très généreux de la Révolution de 1789, c'est l'idée d'égalité. Eh bien, la vie du XIXe siècle a prouvé - c'est un peu paradoxal - que l'égalité ne peut être assurée parfois que par l'inégalité; dire d'un ouvrier qu'il est l'égal de son employeur, dire d'un modeste ouvrier du Creusot qu'il est l'égal de M. Schneider, d'un employé du métro qu'il est l'égal de la Compagnie du Métro, d'un modeste chauffeur qu'il est l'égal de la Compagnie du P.-L.-M., ce sont là

L'égalité ne
peut être
assurée que
par l'inéga-
lité.

des mots et des utopies que la vie a montrés entièrement faux: l'égalité est ici dans l'inégalité; ce n'est donc pas en donnant des libertés, c'est au contraire par la voie de la protection et de l'interventionisme qu'on doit établir des inégalités apparentes qui ont pour but de rétablir en réalité l'équilibre, et, par conséquent, l'équilibre entre les parties respectives. L'égalité réelle suppose parfois des inégalités apparentes, et inversement des inégalités réelles proviennent d'égalités apparentes.

Régime d'égalité verbale de 1789-1848.

Le régime de 1789-1848 est un régime d'égalité verbale: vous avez vu ce qu'il a donné: il a donné l'ascension magnifique et qu'il faut admirer, dont il faut se féliciter, puisqu'elle a contribué à faire la grandeur de notre pays, du grand commerce et de la grande industrie; il a donné aussi la descente progressive des classes qui travaillent; c'était comme un système de poids, comme dans ces vieilles horloges où pendant que l'un montait, l'autre descendait; il fallait éviter que l'un montât trop haut et que l'autre ne descendît trop bas. C'est par une inégalité que l'on pouvait ralentir l'ascension des uns et la descente des autres., c'était là l'oeuvre qu'il aurait fallu faire. J'insiste sur ce point, parce que je tiens à ce que pour vous ce cours de Législation industrielle vous serve dans la vie, que vous en reteniez, je l'ai déjà dit, les idées beaucoup plus que la réglementation. Eh bien, vous verrez constamment, que ce soit en droit civil, en droit commercial, que l'égalité n'est véritablement assurée que par l'inégalité. Voulez-vous me permettre un petit exemple: Comment assure-t-on l'égalité d'un enfant mineur avec un majeur? Voilà un enfant qui a un patrimoine; tous les êtres sont égaux, c'est entendu, mais il faut précisément créer une inégalité au profit de cet enfant, un régime spécial exorbitant de protection, pour qu'il soit égal aux autres; l'égalité juridique apparente conduirait tout simplement à son écrasement. Pourquoi, notamment la femme mariée a-t-elle certaines garanties spéciales, comme son hypothèque légale, qui peuvent paraître des inégalités? Inégalités apparentes, mais en réalité ce sont des inégalités pour rétablir l'égalité entre elle et le mari qui dispose, comme vous le savez, de pouvoirs beaucoup plus grands.

L'égalité n'est assurée que par l'inégalité.

Toute l'histoire de la période de 1848 jusqu'à présent, est un perpétuel essai d'harmonie entre la liberté à laquelle on veut toucher le moins possible, la protection qu'il faut donner dans une certaine mesure, et l'inégalité apparente utile à rétablir l'égalité réelle.

Période constructive.

Comment est agencée la période que j'ai appelée la phase constructive? Elle commence presque en 1841, mais ce n'est qu'un geste isolé. Elle ne commencera vraiment qu'en 1848, et, malheureusement, elle commencera d'une mauvaise manière, par la manière politique qui ne donne jamais de bons résultats parce que quand on s'est placé sur ce terrain, il est assez difficile de descendre de cette estrade... La phase constructive tient dans cette double formule: liberté collective donnée enfin aux travailleurs; restrictions aux libertés individuelles des employeurs.

Cette période, je la divise en trois actes, mais c'est peut-être un drame qui en aura encore d'autres... autrefois les drames avaient toujours cinq actes... en tout cas, il y a trois actes et nous sommes dans le troisième, j'espère qu'il sera le dernier et le meilleur :

1°) Période de bouillonnement.

1) période de bouillonnement et de fermentation des idées, avec la préparation de 1848, avec l'exécution de 1848, et aussi avec la rapide fin de toutes les belles illusions du moment.

2°) Période de Napoléon.

2) C'est la période de Napoléon, période qui s'étend, comme vous le savez, depuis sa présidence de la République, décembre 1848. Toute cette période peut tenir dans cette formule : d'abord une prudente réserve, et ensuite des réalisations non moins prudentes, car, comme je vous le disais tout à l'heure, l'oncle avait été peu propice aux effusions populaires parce qu'il fallait qu'il établît son organisation sur les forces agissantes du pays et malheureusement les forces ouvrières de l'époque n'étaient pas agissantes. Eh bien, le neveu, lui, au contraire, n'oubliera pas tout à fait qu'il a été l' élu du peuple. On lui devra en 1864 un geste qui sera le premier geste réparateur fait pour la classe ouvrière.

Les trois phases de la période de construction.

La seconde période dont nous avons parlé, doit être divisée en trois phases successives:

1° La phase de la fermentation des idées.

2° La phase du second Empire.

3° La phase actuelle : fin du XIXe et début du XXe siècles.

1° - Phase de la fermentation des idées.

Quelques mots sont nécessaires sur le mouvement des idées, sans lequel on ne peut comprendre les événements qui se sont déroulés ultérieurement.

Trois grands mouvements se sont dessinés.

1° Le mouvement qui a eu pour porte parole Saint-Simon.

2° Les associationnistes avec Owen et Fourier.

3° Le parti de Louis Blanc.

A. Saint-Simon

Enfantin et
Considérant.

Caractère du
mouvement de
Saint-Simon.

Saint-Simon était né en 1760 après des débuts de grand seigneur, avait servi sous Washington aux Etats-Unis à l'âge de 16 ans. Puis il connut la misère, fut copiste au Mont de Piété à Paris, et mourut en 1825 laissant deux disciples célèbres Enfantin et Victor Considérant.

Ce qui caractérise le mouvement de Saint-Simon, c'est l'idée que tout doit reposer sur une religion sociale qui prêche l'union des travailleurs. Ainsi disaient à la veille de 1848 ses adeptes, l'homme divin va se manifester, le nouveau christianisme est donné au monde, Moïse a promis aux hommes la fraternité universelle, le Christ l'a préparée, Saint-Simon l'a réalisée."

B. Owen et Fourier.

Le travail
attrayant.

Le phalanstère.

Le mouvement des associationnistes a pour but de développer l'association. Il faut retenir deux noms Owen en Angleterre et Fourier en France (qui a donné naissance à la doctrine du Fouriérisme). Fourier, né à Besançon en 1772, était le fils d'un riche négociant, il fut ruiné ensuite et, dit-on, termina sa vie comme courtier marron. Le fond de la doctrine de Fourier est un idéalisme un peu naïf. Tout homme, dit-il, à la passion d'un travail, le tout est de trouver ce travail attrayant, et après, de lui laisser libre carrière. Toute la doctrine de Fourier repose donc sur la notion du travail attrayant. Newton a trouvé l'attraction matérielle, Fourier a trouvé l'attraction sentimentale, et puisque tout travail répond à une passion, il faut mettre chacun au travail qui correspond à celle-ci. La cuisine sera faite par les gourmands, la chasse sera pour les violents, le commerce et l'industrie de la parfumerie et de la mode seront réservés aux coquettes. Tout métier, même le plus vil, a son attrait. Afin de mettre un terme aux conditions déplorables dans lesquelles vivent les travailleurs, il faut créer des villes nouvelles, avec des édifices nouveaux, et des groupements s'établiront qui ne devront pas dépasser 1500 à 1800 personnes. Les uns feront de l'agriculture, il y aura un édifice qu'on appelle le phalanstère où tout sera réparti selon les goûts et les besoins de chacun. Ce phalanstère sera établi au centre du domaine, près d'un ruisseau, au fond d'un vallon. Ses bâtiments présenteront un vaste front, "non moins imposant que la façade de Versailles, mais bien plus agréable à l'oeil". A gauche, l'église, à droite la salle d'opéra et de bal, une galerie souterraine pour se protéger contre les ardeurs du soleil. Quant aux métiers bruyants, ils seront

relégués dans les ailes, ainsi celui de forgeron.
On voit quel était l'état d'illusion et de naïveté,

Idee de Fourier: de ceux qui ont joué un rôle dans la formation des
l'association idées.

luttant contre
l'isolement.

Il y avait tout de même une idée juste. Celle
de l'association pour lutter contre l'isolement.

Le troisième mouvement a un caractère politi-
que.

C. Louis Blanc

Louis Blanc, né en 1811; appartient au parti
socialiste et il bâtit une nouvelle organisation du
travail. Il a écrit une brochure sur l'organisation
du travail. Sa doctrine a eu pour but de donner à
chacun du travail. Il est resté célèbre par quelques
apostrophes: La concurrence, dit-il, produit la misère.
La misère est horriblement prolifique; il faut ou
tuer les pauvres ou les nourrir. Comme on ne peut les
tuer, il faut les nourrir." D'où cette fameuse idée
des ateliers nationaux de 1848. Comme certains par-
laient à cette époque de combiner les deux forces,
du désir individuel de l'homme de manifester son
activité par la libre concurrence et, d'autre part,
de la tempérer par l'idée d'association, il repousse
l'harmonie entre la concurrence et l'association.

Les ateliers
nationaux de
1848.

On ne peut, selon lui, greffer l'association sur la
concurrence. Michelet dira : Les hommes de cette épo-
que valaient mieux que ce qu'ils disaient et écrivaient

I.- Caractère
social de la
révolution de
1848.

La révolution de 1848 a eu un caractère à la
fois social et politique et dès le début on voit l'avène-
ment au pouvoir, avec le gouvernement provisoire, de
trois nuances: 1° La nuance des républicains modérés
avec Lamartine à leur tête.

2° Les socialistes avec Louis Blanc

3° Les ouvriers avec le député Albert.

Le droit au
travail.

On a voulu immédiatement essayer de réaliser
les utopies de Fourier et de Louis Blanc. Un décret
est signé le 26 Février 1848 comportant tout un pro-
gramme: garantir du travail à tout le monde, garantir
un salaire, garantir le droit d'association. Mais ceci
n'est qu'un programme dont on essaiera de réaliser une
faible partie. Le gouvernement s'engage à garantir à
tout citoyen du travail et il reconnaît que les ou-
vriers doivent s'associer entre eux pour jouir du
bénéfice de leur travail. "Le gouvernement rend ensuite
aux ouvriers le million qui leur appartient et qui va
échoir de la liste civile."

Les ateliers
nationaux.

Un décret du 26 Février 1848 décide la créa-
tion des ateliers nationaux. C'est du travail fourni
par l'Etat à chacun. Le 28 Février 1848 on crée une
commission permanente appelée Commission de gouverne-
ment ou du Luxembourg dont le président était Louis

Bianco et le vice président Albert. Elle avait pour but d'assurer le fonctionnement de la législation sociale.

Décret du
2 Mars 1848

Le décret du 2 Mars 1848 limite pour la première fois la durée de la journée de travail de l'adulte. En effet, la loi, d'ailleurs inappliquée, de 1841, ne concernait que les enfants. On peut lire dans l'exposé qu'un travail manuel trop prolongé ne seulement ruine la santé du travailleur mais en l'empêchant de cultiver son intelligence porte atteinte à sa dignité. Le travail était réduit à 10 heures par jour.

Interdiction du
marchandage.

La seconde partie du décret visait l'interdiction du marchandage. Ce décret ne s'appliqua pas.

Les journées
de Juin 1848

Au mois d'Avril 1848 eurent lieu les élections qui furent mauvaises pour les socialistes. Les journées sanglantes de Juin 1848 coûtèrent la vie à un archevêque, à des généraux; on se battit dans tout Paris notamment place du Panthéon. A la suite de cette émeute le parti bourgeois prit peur, et on supprima les ateliers nationaux qu'on considérait comme le point de départ de cette révolution. Ils étaient, en effet, des centres de propagande politique. Créés le 26 Février 1848 ils furent supprimés par D. du 3 Juillet 1848 ayant donné les plus mauvais résultats.

Suppression
des ateliers
nationaux.

Limitation de
la durée de la
journée de tra-
vail à 12 heu-
res.

En Septembre 1848 une nouvelle législation intervient pour porter à 12 heures la durée du travail. Un effort louable était donc fait, mais il ne réussira pas plus que le premier parce qu'aucune loi ne pourra s'appliquer tant qu'il n'existera pas un régime de contrôle.

Le bilan de cette période fut donc assez négatif.

II.- Caractère politique de la révolution de 1848.

Le suffrage
universel.

Nous avons ensuite un point fondamental qui est le point de départ de la future législation industrielle. C'est le suffrage universel donné aux travailleurs. Grâce à lui ils pourront peu à peu, par le côté politique, arriver à obtenir les réformes qui leur seront nécessaires, mais notre législation industrielle sera dès cette époque empoisonnée par une atmosphère politique pleine de luttes, au lieu de rester sur le terrain économique et social. On se heurtait à des résistances acharnées, et on s'est servi du levier de la politique pour conquérir des majorités, grâce auxquelles les lois sociales pouvaient être votées. Il faut dire également que le côté des employeurs, le côté bourgeois n'a pas eu l'initiative qu'il aurait

Les luttes
politiques.



Opposition des
employeurs.

pu et dû avoir. Au contraire on le trouve dans une opposition farouche qui aurait été fondée si elle s'était déroulée sur le terrain économique, mais qui fut souvent de caractère politique.

C'est par le développement du droit de vote que les ouvriers chercheront à conquérir ce qui leur manque.

Avènement du
Prince Napoléon.

Seconde phase : Avènement du prince Napoléon et de l'Empire.

Le prince Louis Napoléon qui est arrivé par l'élection n'oubliera pas ce début et c'est à lui que nous devons une des plus grandes lois marquant l'origine du mouvement de la législation industrielle.

Napoléon et le
peuple.

Cette période a été tout d'abord une période de méfiance à l'égard des travailleurs. Louis Napoléon a été élu président de la République en 1848; avant cette date il se montrait déjà favorable aux travailleurs et a cherché à s'appuyer sur le peuple. En 1844 il fait paraître une brochure intitulée: Extinction du Paupérisme, dans laquelle il dit que l'industrie française est sans organisation. Véritable Saturne du travail, elle tue ses enfants.

En 1839, dans un ouvrage intitulé : Idées napoléoniennes, il professait le culte de la liberté pour tous.

2 décembre 1851. Malheureusement ce culte de la liberté a subi une éclipse le 2 décembre 1851. Il faudra attendre l'Empire libéral pour que certaines réformes puissent se faire.

Loi de 1864
donnant aux
travailleurs
le droit de
coalition.

Pourtant Louis Napoléon n'a jamais oublié qu'il avait été l'élu du peuple, et dès qu'il l'a pu il a tenu à assurer l'exécution de certains engagements. On lui doit la loi fondamentale de 1864 par laquelle sera donné au monde du travail le droit de coalition.

Coalitions
patronales et
coalitions
ouvrières.

C'est la première réforme qui donne une liberté collective depuis la loi Le Chapelier de 1791. Il y a, dans cette loi, l'ébranlement définitif du système de la Révolution française, c'est-à-dire la fin de l'époque de la liberté dans l'isolement. Il y avait jusque-là une inégalité choquante entre les employeurs et les travailleurs. Le droit de coalition était certes interdit aux uns comme aux autres, mais les coalitions patronales existaient et avaient sur les coalitions des ouvriers la supériorité de ne pas être vues, tandis que les coalitions ouvrières étaient visibles et étaient réprimées. En moyenne, à cette époque, il y a 75 poursuites par an pour délit de coalition avec des condamnations, mais l'Empereur gracie

souvent les condamnés. Le principe des condamnations existe donc.

Délégation
d'ouvriers
français en
Angleterre
(1862)

En 1862 l'Empereur envoie une délégation d'ouvriers en Angleterre pour étudier le développement d'institutions plus avancées que chez nous. Ceci marque une prise de contact avec le milieu travailleur. Au début de la session législative de 1864 il annonce le projet venu de son initiative de donner le droit de coalition. Il y eut des résistances désespérées du milieu industriel. Le projet eut au Parlement un admirable rapporteur dans la personne d'Emile Ollivier, grand orateur, qui réussit à faire voter la loi. Il a montré, par la suite, comment sous l'Empire libéral la loi de 1864 put être votée. Il fut soutenu par deux forces considérables: l'Empereur et les cercles officiels, et par le Duc de Morny.

Emile Ollivier

Vote de la
loi de 1864

La loi de 1864 a été votée par 222 voix contre 36.

Si on doit saluer le début du pouvoir de coalition donné aux travailleurs il faut constater la façon regrettable et contraire au bon sens dont il leur a été donné.

Le droit de
grève.

En effet qu'a-t-on donné aux travailleurs? C'est le droit de faire grève; mais le droit de faire grève n'est qu'un élément d'une trilogie qui doit comporter d'abord le droit de s'associer, ensuite le droit de se réunir et enfin seulement le droit de se mettre en grève. On a anticipé, ce qui est très grave, sur l'avenir du droit de coalition. Les travailleurs n'avaient ni le droit de se réunir, ni le droit d'association; ils ne purent désormais que faire grève. Quand on compare avec le droit des gens on peut dire que la loi de 1864 a donné au monde du travail le droit de la guerre avant de lui avoir donné le droit de la paix. Ce n'est que plus tard qu'on lui donnera la liberté de réunion et d'association.

La coalition
n'exige qu'une
entente momen-
tanée, l'asso-
ciation suppo-
se toute une
organisation.

Pendant longtemps tous les conflits se résolurent par des grèves parce qu'il n'y a pas d'autre procédé pour se mettre d'accord. La coalition n'exige, ainsi qu'on l'a dit, qu'une entente fortuite et momentanée; l'association, elle, suppose toute une organisation.

C'est cela qui a donné pendant longtemps aux grèves leur caractère de violence. En réalité les ouvriers ont mal accueilli la loi de 1864 parce qu'ils se rendaient compte que le droit de coalition n'était rien sans le reste. Ils finirent par obtenir en 1868 un début de liberté de réunion, par une loi encore bien sévère. La loi qui nous régit actuellement ne viendra qu'en 1881.

L'Empire n'a tiré de cette loi aucune popularité auprès des ouvriers, et il n'a pas réussi à améliorer leur sort.

Abrogation de l'article 1781 en 1868.

En 1868 est abrogé l'article 1781 en vertu duquel en cas de conflit, c'est l'employeur qui est cru sur parole. On peut à peine imaginer les résistances acharnées que l'abrogation de cet article rencontra au Parlement. En 1864, 1865 et 1867 des tentatives furent faites qui n'aboutirent pas. Le président du Sénat, le jurisconsulte Troplong déclara que c'était faire injure aux employeurs que de croire qu'ils fussent capables dans une controverse avec un travailleur de lui refuser ce qui lui était dû. Néanmoins la loi fut adoptée qui mettait chacun sur le même plan et rétablissait l'égalité devant la preuve.

Eclosion et réalisation des grandes réformes à la fin du 19^e et au début du 20^e siècle.

Le bilan de cette période marque le début de l'action. Il faut reconnaître que c'est la fin du XIX^e et le début du XX^e siècle qui verront en France comme à l'étranger l'éclosion et la réalisation de toutes les grandes réformes de la législation industrielle. En France, en particulier, c'est par l'action politique que pendant longtemps les réformes se sont fait jour. La formule qui leur correspond sera celle d'une protection assurée aux travailleurs comme aux employeurs. Tantôt on leur accorde la liberté collective, tantôt on la leur retire.

Les réformes des obstacles économiques et politiques.

Les principaux obstacles à cette réforme furent d'abord d'ordre économique.

L'Ecole libérale fut hostile au protectionnisme.

Le second obstacle fut d'ordre politique. En effet la législation industrielle devint l'enjeu de certains partis politiques. Pour obtenir les résultats voulus on employa des moyens de trois catégories. D'abord moyens politiques. La législation industrielle ne se développera au fur et à mesure que par le suffrage universel, les partis avancés gagneront des voix au parlement. Certains partis voteront avec les ouvriers pour des raisons politiques, tandis que les ouvriers voteront avec eux pour des raisons économiques.

Les partis de gauche et la législation sociale.

a) Après 1881 des hommes appartenant à des partis variés, comme Lockroy, Hanotaux, Poincaré, Millerand, Jaurès, indiquent que la politique des partis de gauche doit être une politique de législation sociale.

L'Encyclique Rerum novarum de Léon XIII.

b) Ensuite le pape Léon XIII par la grande Encyclique Rerum novarum, lança l'Eglise catholique dans la voie de la réforme de la législation des travailleurs. C'est le second élément qui a joué un

rôle considérable dans la législation industrielle.

c) Un troisième élément fut plus technique.

Il se forma une école d'économiste, qui avait pour but de prendre le contrepied de l'Ecole libérale et d'admettre l'idée d'intervention. Cette école eut de nombreux porte paroles. Elle a contribué à préparer l'opinion du pays et à faire l'opinion du Parlement pour l'élaboration d'une législation industrielle. On peut dire qu'elle est sortie du domaine de la politique pour rentrer dans le domaine de la vie purement économique.

I.- Les libertés collectives.

a) Loi de 1881 sur la liberté de réunion.

Le bilan de cette époque fut considérable; on peut le classer ainsi: libertés collectives, d'une part, et protection, c'est-à-dire interventionisme, d'autre part. Les principales lois concernant les libertés collectives sont les suivantes :

b) Loi de 1884 sur les syndicats professionnels.

La grande loi que le second Empire a exécutée sans la réaliser complètement: 1° la loi de 1881 donnant la liberté de réunion; 2° le loi de 1884 donnant la possibilité de s'entendre d'une manière permanente et réparant la faute de la loi Le Chapelier, loi sur les syndicats professionnels accordant aux travailleurs le droit de se grouper (loi améliorée en 1920).

Ce qui caractérise la loi de 1884 c'est qu'elle rend aux employeurs le droit de coalition qui leur a été retiré en 1791. Elle donne pour la première fois le droit d'association aux travailleurs. Cette loi ne fut pas votée immédiatement. Elle se heurta au Parlement à des résistances rappelant celles de certaines lois antérieures, mais de même que la loi de 1864 avait un prestigieux défenseur en Emile Olivier, la loi de 1884 devait avoir pour défenseur un homme qui a laissé le souvenir d'un grand homme d'Etat, Waldeck-Rousseau, qui réussit à faire passer cette loi au nom de la liberté. Il était essentiellement libéral.

Cette loi de 1884 est en partie l'oeuvre de Waldeck-Rousseau. Il eût comme adversaire Clemenceau qui se dressait contre lui par une des apostrophes dont il était coutumier : "Vous ne pourrez pas toujours invoquer les bienfaits du régime de la liberté, vous le faites encore aujourd'hui, mais c'est peut-être pour la dernière fois".

Loi de 1919 sur la convention collective de travail.

Parmi les grandes lois sur les libertés collectives de cette époque il faut signaler la loi de 1919 sur la convention collective du travail, elle est d'une énorme importance, car elle est le prolongement des libertés collectives des ouvriers. S'ils peuvent se réunir, s'associer, se mettre en grève, il faut

qu'il intervienne ensuite un traité de paix, ce traité ne doit pas être individuel, il faut qu'il y ait des organismes représentatifs de chaque parti. Il faut des conventions collectives. En 1919 une loi a réglementé la convention collective du travail qui est en somme le traité de paix entre employeurs et représentants des travailleurs. C'est la charte de travail pour l'avenir.

II. - Lois de Restriction de la liberté individuelle. Quatre grandes lois sur la durée du travail: 1874, 1892, 1900 et 1919.

Lois de protection ou lois de restrictions individuelles. Il va falloir retirer sans cesse la liberté individuelle accordée, et plus grandit la liberté collective, plus diminue la liberté individuelle. Quatre grandes lois sur la durée du travail: 1874, 1892, 1900 et 1919.

La loi de 1874 a commencé à assurer d'une manière pratique la protection de l'enfant et de la femme. On y trouve l'idée du contrôle d'application des lois du travail.

Repos hebdomadaire, interdiction de certains travaux et du travail de nuit.

Une série de dispositions a eu pour but d'améliorer la condition du travailleur: repos hebdomadaire, interdiction de certains travaux la nuit.

On a imposé ensuite aux ouvriers individuellement de respecter la convention collective du travail.

Protection du salaire.

Lois de garantie du salaire: protection du salaire contre l'action de l'employeur. Abus de prêts d'argent, de fournitures en nature, etc. (Lois de 1895, 1907, 1915, 1930, 1932)

La loi de 1895 est la plus importante ainsi que la loi du 11 Février 1932 sur l'allocation familiale qui est un élément du salaire.

Loi du 9 Avril 1898 sur les accidents du travail.

Lois de 1928 et de 1930 sur les assurances sociales.

Enfin la grande législation sur les risques et sur la prévoyance sociale. La loi sur les accidents du travail est du 9 Avril 1898. Les lois de 1928 et de 1930 concernent la maladie et la protection de la vieillesse; c'est le régime des assurances sociales. Il est curieux de constater que la plupart des grandes lois modernes ont été votées par la Chambre, sinon parfois à l'unanimité, du moins à des majorités écrasantes. Après les discussions qui eurent lieu au cours des travaux sur la loi des syndicats professionnels ce fut un triomphe pour Waldeck-Rousseau d'obtenir 509 voix contre 1. La loi sur les accidents du travail a été adoptée par 351 voix contre 68 lors d'un premier vote et le dernier vote en 1898 a donné 505 contre 0.

La loi sur le repos hebdomadaire - Vote de 1902: 357 contre 56 et le vote final 547 contre 0.

La loi de 8 heures de 1919 a été votée à l'unanimité.

La loi sur les assurances sociales qui a donné lieu à 2 grands votes principaux en 1928 et 1930 : 530 voix contre 20 et 512 contre 0.

Le problème d'un Code du Travail.

Sous quelle forme présenter toute la législation industrielle?

C'est le problème qu'on peut qualifier de problème du Code du Travail. En effet suffit-il d'aligner dans des recueils officiels les textes, lois, décrets qui interviennent en la matière, ou faut-il leur donner une place plus rationnelle, dans un véritable code du travail?

Définition d'un code.

Qu'est-ce qu'un code? C'est un recueil dans lequel se trouve la réglementation de toute une institution juridique, non dans son ordre chronologique, mais dans son ordre logique.

Utilité du code du travail.

Quelle peut être l'utilité en général, et en particulier en matière de législation industrielle, d'un code, pour l'ensemble de la réglementation? Son utilité formelle est que pour retrouver la réglementation d'une matière il n'est pas nécessaire de connaître des étapes historiques. Il suffit de savoir l'ordre auquel elle se réfère, pour la retrouver dans le recueil où elle a pris place :

En matière de législation industrielle, un code est plus nécessaire qu'ailleurs, car il doit pouvoir être mis dans des mains de nombreuses personnes autres que des juristes.

La décision a été prise en 1901 sous le ministère de Waldeck-Rousseau. Le ministre du commerce de cette époque, M. Millerand, constitua une commission extra parlementaire en vue d'examiner le problème de la confection d'un code du travail.

Oeuvre tripartite du code civil.

Pour comprendre la confection du code du travail, quelques notions sont nécessaires pour rappeler le but que se propose un code en général quant au fond du droit. Elles montreront la différence qui sépare la codification des lois du travail de celles qui l'ont précédée. Un code comme le code civil a eu à faire une oeuvre tripartite: d'abord une oeuvre en surface, une codification dans l'espace, ensuite une oeuvre dans le Temps, et enfin une certaine oeuvre créatrice.

1° - Codification dans l'espace - Jusqu'au code civil il y avait en France des lois différentes suivant les régions, le code civil a réalisé en France l'unité de législation. Il a donc fait la codification dans l'espace.

2° - Codification dans le temps - La seconde réalisation fait par le code civil a été la codification dans le temps.

La grande utilité d'un code consiste à remplacer l'ordre chronologique par l'ordre logique de sorte que quand une institution a été réglementée par des lois successives, il convient de faire la synthèse des divers textes. C'est la codification dans le temps, c'est-à-dire le remplacement d'une législation coutumière, partie écrite, partie jurisprudentielle par des textes écrits.

Oeuvre créatrice
du code du tra-
vail.

Le troisième procédé par le code civil est l'oeuvre créatrice.

L'article 1138 du code civil en vertu duquel la propriété se transfère par la seule convention des parties, alors que depuis les Romains il fallait la Tradition, est un exemple de cette oeuvre créatrice.

Un autre exemple nous est fourni par la prohibition des pactes sur successions futures.

Il faut retenir cette trilogie qui a été à la base des Codes napoléoniens :

- 1) Unification dans l'espace.
- 2) Unification dans le temps.
- 3) Oeuvre créatrice dans une certaine mesure.

Que peuvent donner ces trois procédés dans le code du travail?

1) La codifi-
cation dans l'es-
pace ne se pose
pas en législa-
tion industrielle

La codification dans l'espace est une question qui ne se pose pas ici parce que la législation industrielle ne s'étant faite qu'à la fin du XIX^e siècle, est intervenue à un moment où les lois votées par le Parlement s'étendaient déjà à l'ensemble du territoire.

La législation du travail a donc été faite pour l'ensemble de la France métropolitaine.

Il y eu de ce fait une grande simplification dans le problème de sa codification.

2) Problème de
la codification
dans le temps.

Le problème de la codification dans le temps a subsisté complètement. C'était le seul travail qu'il convenait de faire pour nous donner un code du travail Une grosse difficulté a surgi. Un code suppose qu'il y a déjà de la matière codifiable sur tous les points. Or en 1901 et même encore aujourd'hui il y a des points sur lesquels on ne peut codifier parce qu'il n'existe rien. Pour codifier le droit civil et le droit commercial on avait sur presque tous les points des solutions. Pour la législation industrielle qui se faisait pour la première fois il y avait des réglementations comme celles des assurances sociales, de la durée du travail, du repos hebdomadaire, des accidents du travail, etc... etc... qui n'existaient pas ou existaient imparfaitement.

Impossibilité
de codifier sur
certains points

Comment peut-on faire une codification dans le temps lorsque le temps n'a pas encore fait son oeuvre? Ne sera-t-on pas conduit à faire un code dans lequel

Il faut dresser le plan architectural de la future législation industrielle il y aura une charpente extérieure, et trop peu à l'intérieur. Cette objection était-elle suffisante pour que l'on renoncât à faire un code du travail et qu'on en remît la confection à une époque indéterminée. Non et voici pourquoi. Il y avait et il y a eu un très grand avantage à faire le Code du Travail, avant même qu'on eut suffisamment de matériaux, et à se contenter d'y insérer ce qui était déjà prêt. On pouvait faire ce qui est essentiel et qui a porté d'excellents fruits. Dresser le plan architectural de la future législation industrielle et de son code.

Le législateur depuis lors, lorsqu'il fait de la législation industrielle vote les lois en fonction du cadre qu'il s'est lui même tracé et qu'il lui faut désormais remplir.

Ceci est très important au point de vue de la technique législative. C'est la première fois que cet exemple se présente, les codes du XIX^e siècle arrivaient après des siècles de formation, tandis que le contraire se présente pour le code du travail. Il a sur beaucoup de points précédé son contenu.

Utilité pratique :

De même que depuis peu existe la science de l'urbanisme qui donne aux villes un plan d'ensemble harmonieux, de même dans le code du travail a existé une idée d'ensemble très importante.

Procédé créateur :

La codification des lois du travail devait-elle être comme le sont les codifications en général une codification créatrice? Dans la mesure où il s'agissait de codifier ce qui existait, les pouvoirs de la Commission constituée en 1901 étaient très simples: interdiction absolue de proposer du nouveau.

On demandait de préparer une codification de ce qui existait sans codification créatrice.

Au fur et à mesure qu'on fait des lois nouvelles le législateur les place dans le code du travail, mais le travail de codification au moment où il a été entrepris ne devait pas être créateur.

Donc pour nous résumer des trois procédés: codification dans l'espace, codification dans le temps et codification créatrice un seul a été utilisé: la codification dans le temps.

Qu'a fait la commission constituée en 1901?

Elle a travaillé très rapidement, ses travaux ont été terminés en 1905. Elle a proposé de diviser le futur code du travail en 7 livres; le code civil n'en comporte que 3.

Ces 7 livres étaient les suivants :

Livre I - Conventions relatives au travail.

- Livre 2 - La réglementation du travail
- Livre 3 - Les groupements professionnels.
- Livre 4 - Les juridictions spéciales existantes pour les rapports du travail.
- Livre 5 - Les assurances ouvrières.
- Livre 6 - La prévoyance
- Livre 7 - L'assistance.

Au moment où la Commission terminait son travail elle n'avait de matériaux, et encore parfois très insuffisants, que pour les 4 premiers livres.

Le gouvernement a déposé l'ensemble des travaux de la Commission sur le bureau du Parlement le 21 Février 1905 pour les 5 premiers livres et en Février 1909 pour les deux derniers livres.

Votes successifs des divers livres du Code du travail. Le Parlement a provisoirement retenu les 5 premiers livres et les a votés; il a accepté le travail qui lui avait été proposé par la Commission de 1901.

Le premier livre a été voté en 1910 (Loi du 28 déc. 1910)

Le second livre a été voté en 1912 (Loi du 26 Nov. 1912)

Le quatrième livre a été voté en 1924 (Loi du 21 Juin 1924)

Le troisième livre a été voté en 1927 (Loi du 25 Février 1927)

Rapprochement à faire entre le vote des livres du code civil et le vote des livres du code du travail. Un rapprochement se fait entre les dates des votes de ces livres et le vote des livres du code civil. Le code civil français n'a pas été voté en une seule fois. Il a fait l'objet du vote de 36 lois peu espacées de l'An XI à l'An XII. La dernière loi est la loi du 30 Ventôse an XII qui a déclaré que les 36 lois précédentes seraient groupées en une introduction et trois livres et elle en a décidé la numérotation.

Depuis l'époque où les deux premiers livres du code du travail ont été votés ils ont subi des modifications et des additions. La dernière loi est une loi du II Mars 1932 faisant des additions et modifiant notamment un article qui avait été déjà modifié en Février 1932, un mois auparavant.

Loi du II Mars 1932.

Composition des livres du code du travail.

Composition des livres du code du travail :
Ils sont composés de titres subdivisés en chapitres.

Le livre I comportait en 1910, 107 articles. Il en comporte 181 en mars 1932.

Il est divisé en 5 titres :

Livre I

Titre 1 - Du contrat d'apprentissage.

Titre 2 - Du contrat de travail.

Titre 3 - Du salaire.

Titre 4 - Du placement des travailleurs.

Titre 5 - Pénalités.

- Livre II Le livre 2 comporte 4 titres. Il avait au début 187 articles et en mars 1932, 215.
 Titre 1 - Conditions du travail.
 Titre 2 - Hygiène et sécurité des travailleurs
 Titre 3 - De l'inspection du travail.
 Titre 4 - Des pénalités.
 Le livre 3 a trois titres. Il comporte 54 articles et n'a pas encore subi d'additions.
 Titre 1 - Des syndicats professionnels.
 Titre 2 - Des sociétés coopératives ouvrières de production ou de crédit.
 Titre 3 - Des Pénalités.
- Livre III Le livre 4 comporte trois titres et 133 articles.
 Titre 1 - De la juridiction.
 Titre 2 - De la conciliation et de l'arbitrage en matière de différends entre patrons et ouvriers ou employés.
 Titre 3 - De la représentation professionnelle
 Il y a environ 600 articles dans le code du travail. Il se place donc en bonne posture par rapport aux autres codes: le code de commerce n'a que 644 articles, le code pénal en a 484.
 Deux questions se posent qui sont tout à fait nouvelles.
- Livre IV La question de la numérotation à l'intérieur du Code et celle des additions faites ou à venir.
- Numérotation Numérotation :
 Si on avait voulu procéder pour le code du travail comme pour le code civil, on n'aurait pas pu le réaliser si vite, parce qu'il aurait fallu attendre pour l'élaborer dans l'ordre des matières et chaque fois qu'on aurait été arrêté par une matière qui n'était pas mûre, il aurait fallu attendre. C'est pourquoi on a suivi la méthode suivante. La numérotation du code du travail est une numérotation qui recommence avec chaque livre, et c'est pour cette raison qu'on a pu voter les livres dans l'ordre que l'on voulait. C'est un très grand avantage qui comporte cependant un inconvénient d'ordre matériel. Un article du code du travail ne peut jamais être cité seul, il faut lui ajouter le numéro du livre. On dit par exemple, article 23 du livre premier.
- Inconvénient de la numérotation du code du travail. Il y a un précédent celui du code rural, mais dont la numérotation est faite par titre et non par livres. Elle recommence donc encore bien plus souvent.
- Précédent du code rural. La seconde question concerne les additions.
- Problème des additions. Depuis que le code civil existe le problème des additions s'est toujours présenté comme insoluble ou donnant lieu à de mauvais résultats

Quand une nouvelle matière se présente en droit civil, qui n'est pas réglementée par le code, on fait une loi qui n'est pas insérée dans le code. La loi de 1855 sur la transcription n'est pas dans le code civil. On manque de place; c'est un grand inconvénient. On peut aussi allonger démesurément certains articles. L'article 331 du code civil a près de 2 pages, de sorte que le texte devient lourd et difficile à citer. Il en est de même pour l'article 340 sur la recherche de paternité. A l'époque du code il n'y avait pas de recherche de paternité. Il y avait autrefois un texte qui a disparu du code civil et qu'il était bien impossible de citer, c'était l'article 8 qui déterminait comment on devenait français. En 1927 on a retiré du code civil la matière de la nationalité et on a fait une loi spéciale. On a imaginé, pour le code du travail, un procédé unique qu'on trouve dans certains codes étrangers, mais chaque fois qu'on l'a proposé en France pour les divers codes, on l'a critiqué comme mauvais. Il n'a été utilisé jusqu'ici que pour le code du travail. C'est le procédé des lettres alphabétiques. On dispose d'autant d'articles supplémentaires pour chaque article qu'il y a de lettres dans l'alphabet. C'est au moyen de ce procédé que le législateur à l'heure actuelle fait les additions dans le code du travail. Ainsi la convention collective de travail dans le livre I ne comportait que très peu de place, l'article 31. On a fait suivre cet article des lettres A à V, ce qui a donné les articles 31a, 31b, 31c, etc., jusqu'à 31 v.

Loi de 1927 sur la nationalité.

Procédé des lettres alphabétiques

Loi du II Mars 1932 sur les allocations familiales.

La loi du II Mars 1932 qui a réglementé la question des allocations familiales a été insérée dans le livre I après l'article 74. On a fait un chapitre qui comprend les articles 74a jusqu'à 74 k. De même pour le salaire, l'article 33 va de la lettre 33 a jusqu'à la lettre 33 l.

En définitive, la numérotation dans le code du travail recommence dans chaque livre, et en outre elle comporte pour chaque article souvent des articles qu'il faut citer avec la lettre de l'alphabet qui les

Matières n'ayant individualisé.

pas pris place dans le code du travail.

Pour terminer avec la question du code du travail il faut examiner un problème de caractère constitutionnel.

Loi du 9 Avril 1898 sur les accidents du

a) Il y a des matières qui, à l'heure actuelle n'ont pas encore pris place dans le code du travail. Celles-ci sont alors réglementées par des lois spéciales existant à leur égard. Les accidents du travail par exemple n'ont pas encore pris place dans le code; ils sont réglementés par la loi du 9 Avril 1898. Le code ne s'applique donc pas.

B) Que deviennent les lois antérieures lorsque la matière a été insérée dans le code ou réglementée par lui.

Insertion d'une nouvelle matière au code du travail.

Interdiction d'une nouvelle matière au code du travail.

Abrogation des lois spéciales.

Question des décrets.

a) Si la matière réglementée par le code du travail l'était par une loi ordinaire, presque toujours la loi qui décide l'insertion de la nouvelle matière abroge la loi antérieure. Exemple: la loi sur les syndicats professionnels de 1884 est actuellement abrogée parce que la matière a été insérée dans le livre 3 du code du travail (art. 1 et c.) Elle est donc abrogée parce qu'elle est remplacée. Mais parfois aussi des matières avaient été réglementées par des décrets qui étaient pris en exécution des lois.

Souvent on n'a pas touché à ces décrets. Ainsi la matière du repos hebdomadaire en France a été réglementée par une loi de 1906 qui est aujourd'hui abrogée et remplacée par des articles du code du travail. Or on avait pris en exécution de la loi de 1906 plusieurs décrets, ainsi le décret du 24 Août 1906. L'article 1 de ce décret renvoie à l'article 1 de la loi de 1906; l'article 4 du décret renvoie à l'article 6 de la loi de 1906. Cette loi est abrogée et le décret ne l'a pas été. On n'a pas mis la numérotation du décret en harmonie avec celle du code du travail, de sorte que lorsqu'on lit des décrets renvoyant à des lois abrogées, il faut faire un certain travail pour retrouver dans le code du travail la disposition correspondante à celle de la loi, c'est là une difficulté parfois sérieuse.

Il reste donc un travail à faire qui n'est pas encore effectué. C'est de mettre les innombrables lois réglementées par plusieurs décrets en harmonie avec les textes du code du travail.

Les lois sont abrogées et les décrets ne le sont pas contrairement à ce qui se passe généralement.

b) Parfois les matières dont s'occupe le code du travail ont été réglementées par d'autres codes, de sorte que deux codes s'occupent de la matière.

Comment s'établissent alors les rapports entre ces deux codes?

Rapports entre le Code du Travail et les autres codes.

Le Code du Travail emploie deux procédés dont le premier laisse beaucoup à désirer.

1^{er} Procédé: Il consiste à réglementer la matière sans que l'on ne modifie l'article du code civil, par exemple relatif à la même question.

L'article 23 du code du travail, texte tout à fait fondamental sur la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, est très différent de l'article 1780 du code civil s'occupant de la même question. Lorsque le législateur réforme la matière il modifie toujours l'article 23 du code du travail livre I, et

et il ne touche plus jamais à l'article 1780 du code civil. Les auteurs disent que l'article 1780 du code civil serait implicitement abrogé à l'heure actuelle par l'article 23 du code du travail. Il est certain que ces articles sont différents l'un de l'autre et qu'on ne peut les appliquer tous les deux. Aussi vaudrait-il mieux, lorsque le code du travail réglemente une matière qui est déjà réglementée différemment par un autre code que l'on abroge cette autre disposition

Second procédé. Il se peut aussi que le code du travail n'ait pas besoin d'une réglementation différente de celle qui existe ailleurs. Dans ce cas il faut soigneusement éviter un dualisme de règles, même identiques, mais de manière à créer les confusions. Il vaut mieux se contenter d'un simple renvoi au texte de base. C'est ce que font divers articles.

Ainsi l'article 30 a du Livre I qui constitue à lui seul le chapitre III: Du louage d'industrie ou
 Louage d'ouvrage marché d'ouvrage, est ainsi conçu: "Les règles particulières au louage d'industrie ou marché d'ouvriers sont contenues dans les articles 1787 et suivants du Code civil."

Juridictions

L'article 74 du livre 4 relatif aux juridictions, renvoie à un grand nombre de textes du code de procédure civile qu'il énumère.

Loi du 13 Juil-
let 1907.

L'article 78, livre I, sur le salaire de la femme mariée, est ainsi conçu: "Les droits de la femme mariée sur les produits de son travail et les économies qui en proviennent sont déterminées par la loi du 13 Juillet 1907."

Code du travail
maritime du
13 décembre 1926

Le travail maritime n'est pas réglementé par le code du travail. Il fait l'objet d'une loi spéciale qu'on appelle : Code du travail maritime du 13 décembre 1926. L'article 30 livre I du code du travail nous dit: "les règles particulières à l'engagement et aux loyers des matelots et gens de l'équipage sont contenues dans les articles 230 et suivants du Code de Commerce et les lois suivantes" (La loi de 1926 a remplacé les articles 250 et suivants du Code de commerce)

Appréciation

Que vaut cette méthode qui consiste à renvoyer du code du travail à un article d'un autre code ou à telle autre loi. Elle est excellente. Si on ne l'avait pas employée et si on avait repris la matière dans le code du travail, on aurait semé la confusion dans les esprits. Il vaut mieux se contenter de dire que certaines matières restent soumises au droit commun

On n'a malheureusement pas toujours suivi ce procédé dans les lois modernes; il est bien plus simple de l'employer.

Le droit du travail n'est en somme, qu'un droit

de superposition qui vient, lorsque c'est nécessaire, modifier le droit fiscal. S'il ne le fait pas, et si le droit du Commerce reste applicable le simple silence du Code du Travail serait déjà suffisant. Pour la clarté on peut admettre que le Code du travail fasse allusion à la question mais se contente alors comme nous venons de le voir, d'un simple renvoi. Nous insistons sur cette question technique parce que dans certains milieux on rencontre la tendance suivante que les lois spéciales devraient se suffire à elles-mêmes. C'est une grave erreur.

Conclusions sur les sources internes :

Les sources internes de la législation industrielle sont presque essentiellement des sources écrites.

Rôle des sources écrites de la coutume et de la jurisprudence.

La coutume n'a joué jusqu'ici aucun rôle et dans l'avenir jouera un rôle assez faible (Le délai-congé est une hypothèse dans laquelle la coutume joue un rôle).

La jurisprudence n'a pu jouer dans le passé un rôle formateur parce qu'il n'y avait pas de textes à interpréter, mais elle aura une importance plus grande au fur et à mesure qu'il y aura des lois industrielles dont elle devra fixer le contenu.

L'Alsace-Lorraine

Une observation en ce qui concerne l'Alsace-Lorraine. Lorsque les trois départements ont été recourus leur législation du travail était assez différente de celle du reste de la France, et souvent en avance sur elle. Sur plus d'un point la législation industrielle française ne s'applique pas encore en Alsace-Lorraine. Tel est le cas, notamment des assurances sociales, de la loi sur les accidents du travail, etc.

Le Répertoire pratique de droit d'Alsace-Lorraine, paru en 1926, avec des Suppléments annuels depuis 1926, donne tous les renseignements.

Sources internationales

Sources internationales de la législation industrielle.

Une source internationale est un procédé d'élaboration du droit international.

En réalité les sources formatrices du droit international correspondent à celles du droit interne. De même qu'en droit interne il y a les sources écrites coutumières, jurisprudentielles, de même, en droit international, on retrouve ces trois sortes de sources.

Les traités diplomatiques.

Ce qui correspond aux sources écrites du droit interne, c'est la source écrite du droit international appelée le traité diplomatique. Il y a une différence cependant en ce que la loi est une source unilatérale, tandis que le traité est au moins bilatéral.

Le droit
conventionnel

On appelle droit conventionnel le droit qui est constitué par l'ensemble des traités diplomatiques qui ont été signés.

La seconde catégorie de sources est la coutume.

La coutume

C'est à l'heure actuelle la principale source de droit. Elle se forme comme la coutume du droit interne et la seule différence est dans son étendue d'application. La coutume du droit interne est l'usage invétéré devenu obligatoire dans un pays déterminé.

La coutume internationale est un usage invétéré devenu obligatoire dans tout un ensemble de pays.

Caractère de
la coutume in-
ternationale.

Pour qu'il y ait une coutume internationale, il est indispensable qu'on soit en présence d'un usage international obligatoire. Une règle internationale obligatoire ne doit pas être confondue avec une pratique uniforme dans de nombreux pays, mais à laquelle ne s'attache pas le caractère obligatoire. Les immunités qui sont attachés à l'agent diplomatique sont de coutume internationale. C'est un usage obligatoire. Par contre le fait de soumettre un individu pour sa capacité à sa loi nationale n'est pas une coutume parce que le caractère obligatoire ne s'y attache pas.

La sanction du caractère obligatoire est dans la justice internationale.

La jurisprudence
internationale

La troisième catégorie de sources du droit international est la jurisprudence internationale.

tribunaux inter-
nationaux.

La jurisprudence internationale n'est pas la jurisprudence des tribunaux français statuant dans des questions internationales. C'est la jurisprudence des tribunaux internationaux, par exemple, de la Cour permanente de justice internationale de la Haye.

Les décisions sont rendues par ces juridictions internationales qui, en fait, statuent assez rarement encore dans nos matières.

La coutume et
la jurisprudence
internationales
n'ont joué au-
cun rôle dans la
formation de la
législation in-
dustrielle.

Que deviennent ces diverses sources internationales en matière de législation industrielle? La coutume ne joue aucun rôle. Elle n'existe pas. On ne peut signaler aucune règle de la législation industrielle ayant le caractère de coutume. Il ya souvent identité des solutions suivies dans plusieurs pays, mais c'est une identité sans caractère obligatoire.

Quelle est le rôle de la justice internationale dans la formation de la législation industrielle?

Presque rien jusqu'à présent, en vertu de l'idée que les tribunaux appliquent les règles de droit qui existent; encore faut-il que ces règles existent.

Comme il n'y avait pas, jusqu'à une époque récente, de matières à juger, la jurisprudence des tribunaux internationaux n'a pas eu l'occasion de jouer un rôle d'interprétation, d'extension et de formation en droit international de la législation industrielle.

Troisième catégorie.

Sources écrites

Il y a jusqu'à présent seulement des sources écrites de législation industrielle internationale, c'est à dire des traités. Il est nécessaire de préciser ce que sont ces traités, le rôle qu'ils jouent ce qu'ils ont apporté dans la formation de cette législation.

A recommander, le livre sur: le droit international ouvrier de M. Maheim, professeur à l'université de Liège, paru en 1913.

Utilité des traités.

Utilité des traités en matière de législation industrielle: Cette utilité est de permettre d'établir un certain équilibre économique dans les rapports des divers pays, équilibre économique sans lequel la législation industrielle ne peut se développer. Pourquoi cet équilibre est-il en cause? Voici divers exemples qui le montrent :

Equilibre économique.

1) Migrations:

Problème des migrations.

Le problème des migrations suppose quelqu'un qui quitte son pays et s'en va dans un autre pays. La migration met en présence de l'émigrant, qui quitte son pays, et de l'immigrant qui arrive dans l'autre pays. Les intérêts du pays d'émigration et ceux du pays d'immigration sont très différents les uns des autres. C'est pourquoi par traité, il est très utile d'essayer de réaliser un certain équilibre de ces intérêts différents.

Intérêts respectifs des pays d'émigration et d'immigration.

La Pologne et l'Italie ont intérêt à ce que les nationaux partant à l'étranger trouvent dans les pays où ils vont chercher du travail une situation satisfaisante. Les pays d'immigration, au contraire, ont intérêt à faire travailler ces immigrants à des conditions plus avantageuses que la main-d'oeuvre nationale, mais d'autre part ils ont besoin de ces travailleurs et c'est pourquoi chaque pays trouvera son intérêt à donner satisfaction aux travailleurs. C'est un type de l'équilibre économique que les traités ont pour but de réaliser.

2°) Il y a également le problème de la durée du travail.

Problème de la durée du travail.

Si la durée du travail n'est pas la même dans les principaux pays industriels fabriquant le même article, la différence de durée du travail va se traduire par une différence de prix de revient. Donc les industriels d'un certain pays qui diminuent la durée de la journée de travail risquent d'augmenter leurs prix de revient si dans les autres pays le prix n'augmente pas dans une proportion semblable.

Cet exemple montre l'interdépendance des mesures prises dans un pays par rapport à celles prises dans un autre.

Se mettre d'accord sur la durée du travail c'est rétablir l'équilibre qui serait rompu par une durée de travail différente dans deux pays.

3°) Interdiction de certains travaux:

Interdiction
de certains
travaux

Le phosphore blanc est interdit dans la fabrication des allumettes, parce que son emploi est très nocif pour les travailleurs, mais d'autre part il n'est pas possible de le supprimer dans un pays si on l'emploie dans les autres. Dans ce cas les traités sont indispensables, et c'est ainsi que la matière du phosphore blanc est une des premières pour laquelle on a réalisé une convention d'Union pour sa suppression.

Nécessité des
traités.

Sur ces trois problèmes les traités sont indispensables pour maintenir l'équilibre économique. Ils sont indispensables même à l'existence et au développement de la législation industrielle purement nationale et voici comment:

Quand dans un pays on réglemente les institutions du droit civil, du droit commercial, ou de la procédure, on le fait uniquement en fonction des besoins de ce pays.

Etat de dépendance
de la
lég. ind.

La législation industrielle ne peut être élaborée par le législateur en faisant abstraction de ce qui se passe dans les autres pays et des conséquences que produira l'application de cette législation. C'est un point de technique législative très important. La législation industrielle même nationale est dans un état de dépendance absolue, étroite, de ce qui se fait ailleurs; et puisqu'il en est ainsi, il est normal que ce soient les traités diplomatiques qui puissent contribuer à développer le plus cette législation industrielle puisque chaque fois qu'on fait un traité on s'assure de certaines garanties d'égalité avec les autres pays.

Donc utilité des traités et, d'autre part, nécessité d'un certain rayonnement international de la législation industrielle.

Milieux intéressés aux traités. Quels sont ceux qui, en France, ont particulièrement poussé à la signature des traités à l'époque récente, tant patrons que travailleurs: ce sont les patrons parce qu'ils se rendaient compte que la concurrence serait diminuée par une législation industrielle assez rapprochée à l'étranger de ce qu'elle est en France, et les ouvriers parce que leur intérêt était que la législation industrielle se développât partout.

Méthodes

Méthodes.

La méthode suivie est celle qui consiste à faire, ou bien des traités de répartition égale des charges de la législation, ou bien des traités d'uni-

traités de répar-
tion égale des
charges ou trai-
s de travail.

formité. On a utilisé selon les cas l'une ou l'autre de ces formes.

Les traités de répartition égale des charges sont des traités qui n'élaborent, par eux-mêmes, aucune législation industrielle. Il sont en général bi-latéraux; les deux pays s'engagent mutuellement à modifier leur législation sur certains points qu'ils indiquent et qui ne sont pas nécessairement les mêmes pour chaque pays. On a donné à ces traités un nom plus simple qui leur est resté, et on les a appelés des traités de travail. Le traité franco-italien nous en sera un exemple.

Traités d'uni-
formité.

La seconde catégorie des traités est consti-
tuée par les traités d'uniformité, c'est la méthode suivie par la Société des nations. Cette méthode est très différente de la précédente. On ne cherche pas à rétablir l'équilibre, on ne s'occupe pas de la lég-
islation de chacun, on fait une nouvelle législation industrielle destinée à remplacer celle des divers pays. C'est ici qu'on peut parler de législation indus-
trielle internationale, tandis que dans le premier cas les traités bi-latéraux sont seulement des moyens de pression pour modifier la législation interne.

Projet d'un
code unique
des obligations.

Il y a quelques précédents dans cette méthode de l'uniformité? Un d'entre eux est encore à l'étude, c'est l'idée d'un code unique des obligations, dans les rapports de la France et de l'Italie et peut être de la Pologne, mais ce-ci n'est qu'un projet.

Dans l'ordre de la navigation maritime, une première tentative a réussi dès 1910: on a signé à cette époque deux conventions d'Union (en vigueur entre de nombreux pays), l'une sur l'abordage maritime, l'autre sur l'assistance aux navires en danger de se perdre auxquels d'autres viennent porter secours.

Sur ces deux matières il n'y a plus entre les pays signataires qu'une loi uniforme, qui est la convention signée.

On a fait une tentative récente à Genève de projets uniformes concernant la lettre de change, le billet à ordre et le chèque, mais ils ne sont pas encore en vigueur.

Avantages et inconvénients de cette législa-
tion uniforme pour la législation industrielle:

Avantages
d'une législa-
tion uniforme
pour la lég.
ind.

Avantages:

La législation industrielle est la même dans les divers pays qui ont consenti à créer celle-ci par un traité, mais il n'est pas certain que ce soit un avantage.

Le premier inconvénient est qu'il n'est pas certain que l'égalité dans les divers pays résulte de

L'égalité apparente.

Inconvénients

L'égalité effective est parfois subordonnée à des inégalités apparentes. C'est pourquoi le type des traités bilatéraux, notamment des traités de travail, a rendu tant de services, car par des inégalités de régime, on a reconstitué la véritable égalité dans les rapports des pays signataires.

Par contre il n'est pas certain qu'une loi uniforme signée par plusieurs pays les mettent dans la même situation. L'identité de législation n'est pas le seul élément de la concurrence.

Etat d'esprit
actuel.

L'égalité n'est pas dans l'identité des législations; c'est pourquoi le développement d'une législation uniforme, parfois nécessaire, est souvent très dangereux: le droit de chaque pays est un peu le reflet de la conscience nationale de ce pays. L'idée d'une législation uniforme a pour conséquence de supprimer ce qui est le meilleur de chacun, c'est à dire son individualité propre. Ceci ne paraît pas désirable et, en principe, je ne suis pas partisan de l'uniformité du droit, mais de ce qui permet à chaque pays de développer au maximum le meilleur de lui-même.

Les frontières ont permis, dans tous les domaines, artistique, littéraire, etc, des manifestations qui ne se seraient pas produites, si elles n'avaient pas existé. C'est un problème d'ordre général et très grave. Il paraît suffisant comme forme de traité, de faire des traités où chacun trouve son avantage en gardant sa propre individualité.

Evolution des
traités relatifs
à la lég. ind.

Evolution de ces traités:

Elle comporte deux périodes: une période pendant laquelle on a fait quelques tentatives non couronnées de succès, mais qui l'ont préparé, et une période récente, période de réalisation.

Tentatives pri-
vées.

La première période comporte des tentatives privées et à certains moments des efforts officiels faits par des gouvernements.

Necker

On peut signaler en fait d'efforts privés, une tentative de Necker en 1788 dans une brochure sur l'importance des opinions religieuses. A propos du repos dominical et il se demande comment on peut le respecter dans un pays, si on continue à travailler dans les autres. Cela entraîne des conséquences d'ordre économique.

Robert Owen

Un peu plus tard le grand industriel anglais Robert Owen, (1771-1838), ayant une fabrique en Ecosse à New Lanark y avait établi une usine modèle où il avait déjà réduit la durée du travail. Owen lança de très bonne heure l'idée d'une législation industrielle

du travail. Il avait imaginé le Moniteur silencieux. C'étaient de petits blocs de bois, au dessus de la tête de chaque ouvrier dont les quatre faces étaient de couleurs différentes destinées à rappeler sans cesse aux ouvriers les différents aspects de la morale. Le côté noir rappelait qu'il y avait de mauvais ouvrier, le côté bleu qu'il y avait des ouvriers indifférents, le côté blanc qu'il y avait d'excellents ouvriers et le côté jaune qu'il y en avait simplement de bons.

entative faite
en 1818 par Owen
auprès de la
Sainte Alliance.

Réponse de Frédéric von Genz

Owen en 1818 au moment où la Sainte Alliance se réunissait à Aix la Chapelle, essaya d'intéresser celle-ci à une législation internationale du travail. C'est la première tentative faite auprès d'un gouvernement pour l'obtenir. Il remit un mémoire à ce sujet, mais Frédéric von Genz, l'inspirateur de la Sainte Alliance lui répondit par une phrase qui découragea Owen: "Nous ne souhaitons nullement que les masses deviennent aisées ou indépendantes. Comment pourrions-nous alors les dominer?"

Efforts de l'alsacien Daniel Legrand.

On signale ensuite les efforts d'un industriel Alsacien Daniel Legrand, filateur d'Alsace qui inonda les gouvernements de mémoires en vue de les intéresser à une législation internationale du travail. Dès 1844 il en saisissait Guizot sans succès. En 1845 il écrivait: "Un traité a été fait pour abolir dans les rapports de la France et de l'Angleterre la traite des noirs, ne pourrait-on supprimer la traite des blancs?"

Attitude de Guizot.

En 1847 il envoie encore un mémoire à divers gouvernements à cet effet, intitulé: "Appel respectueux dans le but de provoquer des lois particulières et une loi internationale destinée à protéger la classe ouvrière contre le travail précoce et excessif ce qui la prive des bénédictions de la vie de famille". Il n'eut aucun succès.

Opinion de Villermé.

Les efforts de ces grands industriels restèrent vains. On signale les efforts d'économistes académiques. Villermé qui dans sa grande enquête disait que le propriétaire d'une filature de coton ne peut rien tout seul et partout où existe un second établissement il doit en tenir compte. Il ajoutait qu'il faudrait une Sainte Alliance des manufacturiers pour faire cesser le mal.

Mais les manufacturiers ne tenaient pas du tout à cette Sainte Alliance.

Blanqui

En 1838 un professeur de la Sorbonne, Blanqui lançait une phrase célèbre: "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. Wolowski dans son cours en 1868 reprenait la phrase de Blanqui. Député en 1873, il déposait un projet de loi à l'Assemblée nationale, sans succès.
- Albert de Mun. En 1884 le comte Albert de Mun fit enfin voter par la Chambre une résolution aux termes de laquelle il serait désirable qu'il y eut une législation internationale du travail. Il y eut encore des quantités de voeux, le plus important est le voeu de la première internationale ouvrière, en 1864 notamment.
- voeu de la première internationale ouvrière en 1864. Période des initiatives de caractère gouvernemental.
- Tentative de la suisse. C'est la Suisse qui la première a songé à une législation internationale en en saisissant les Chancelleries. Cette tentative comprenait la création d'une sorte de bureau international du travail qui ne s'est réalisée que par le traité de Versailles. Puis les mesures d'hygiène sur les accidents et sur le repos hebdomadaire. En 1881 l'idée du gouvernement suisse fut très mal accueillie, notamment par la France. Une nouvelle tentative suisse eut lieu en 1889. La Suisse proposait non plus un traité mais, une conférence de discussion. Six pays répondirent affirmativement, dont la France, la Russie refusa; d'autres pays ne répondirent même pas, notamment l'Allemagne et les pays scandinaves.
- Attitude de la France.
- Nouvelle tentative suisse en 1881. Il y avait alors en Allemagne un homme d'Etat le Chancelier de Bismark, qui n'était pas favorable à l'établissement et au développement d'une législation internationale du travail. En présence de quelques acceptations le gouvernement suisse lança néanmoins des invitations pour une Conférence qui devait se réunir à Berne le 5 mai 1890. L'Empereur d'Allemagne meurt sur ces entrefaites, et son successeur Guillaume II monte sur le trône; un de ses premiers actes sera de se débarrasser de Bismark. Guillaume II, en mésentente avec Bismark au sujet de la législation internationale fait savoir à la Suisse qu'il convoque lui-même une conférence qui aura lieu à Berlin.
- Bismark.
- Guillaume II. La Suisse eut la bonne grâce de céder et en 1890 la première grande conférence de législation internationale du travail se tint à Berlin. 14 Etats y participèrent. Elle n'aboutit pas parce que personne ne le désirait.
- Conférence de Berlin en 1890. On venait pour discuter et non pour réaliser. Cette conférence ne réussit pas d'abord parce qu'elle était prématurée, et parce que les délégations étaient composées de purs diplomates qui ne convenaient pas à l'élaboration de la législation internationale du travail.

Période de
réalisation.

Constitution en
1901 de l'asso-
ciation interna-
tionale pour la
protection légale
des travailleurs.

Période de réalisation:

Un événement d'une très grande importance allait bientôt se produire. L'association internationale pour la protection légale des travailleurs est constituée en 1900-1901. M. Millerand ministre du commerce en présida les premiers débats. Cette association était admirablement composée de travailleurs et d'employeurs connaissant bien les questions et notamment l'idée d'un organe international de documentation qui sera plus tard le Bureau international du travail. L'association internationale pour la protection légale des travailleurs aboutira rapidement à des résultats qui sont soit des traités de travail bilatéraux, soit des traités collectifs, c'est à dire des traités d'union signés entre un certain nombre de pays.

Traités de
travail.

La France et l'Italie en ce qui concerne les traités bilatéraux signèrent le premier traité de travail en 1904, remplacé par un traité de 1919. Un autre fut signé avec la Belgique en 1906 remplacé par un traité de 1924; avec l'Angleterre, la France a signé son premier traité de travail en 1909; la Pologne et la Tchécoslovaquie en signèrent en 1919 et 1920.

Il est indispensable d'examiner la technique de ces traités.

Traités bila-
téraux dits
traités de tra-
vail.

On appelle généralement les traités bilatéraux, des traités de travail. Ce nom leur a été donné par l'Association qui a présidé à leur établissement: l'association internationale pour la protection légale des travailleurs. En réalité on ne sait pas pour quoi on appelle traités de travail uniquement les traités bilatéraux, signés entre deux Etats, puisque tous les traités d'Union s'occupent de questions du travail. Quoiqu'il en soit l'usage est établi.

Il en existe
deux types

Les traités de travail se ramènent à deux types: l'un qui repose sur l'idée d'une réciprocité, et l'autre qui repose sur une idée plus exacte d'équilibre.

I - L'idée de réciprocité dans certains traités de travail, consiste à accorder à chacun des deux pays, exactement les mêmes avantages. C'est comme une balance sur les deux plateaux de laquelle on poserait des poids identiques. C'est l'identité des stipulations applicables à chacune des deux parties. D'autres traités de travail ne cherchent pas à assurer l'identité des stipulations au profit des deux pays signataires, mais à réaliser un certain équilibre

Traité
franco-italien
(1904)
concernant les
accidents du
travail et l'é-
pargne.

a) Parmi les traités de réciprocité le premier est celui signé entre la France et l'Italie en 1904 pour assurer la protection des travailleurs sur le double terrain des accidents du travail et de l'épargne. En vertu de ce traité les ouvriers français en Italie et les ouvriers italiens en France sont assimilés aux nationaux. On ne pourra sous le prétexte qu'ils sont étrangers leur faire un traitement différentiel pour les dommages causés par les accidents du travail; d'autre part les ouvriers qui ont fait des économies et les ont déposées dans la caisse d'épargne du pays où ils travaillent sont assurés que le transfert des fonds sera effectué d'un pays à l'autre lorsque les ouvriers quitteront le pays.

Donc sur le terrain des accidents du travail on traite les ouvriers de chacun des pays comme on traite les nationaux et sur le terrain des caisses d'épargne on établit une communication entre les caisses d'épargne des deux pays.

Réciprocité
plus apparente
que réelle.

Il y a donc réciprocité, mais ici la réciprocité est bien plus apparente, que réelle. Au moment où le traité de 1904 a été signé il y avait 500 travailleurs français en Italie et 2000 travailleurs italiens en France; on ne peut donc pas parler de réciprocité puisque les avantages faits par la France sont assurés à 2000 Italiens et que les avantages faits par l'Italie ne s'adressent qu'à 500 Français. Pour contrebalancer ce défaut de réciprocité effective la France a stipulé deux choses assez intéressantes pour le développement de la législation industrielle. L'Italie s'obligeait, d'une part, vis-à-vis de la France à modifier sa législation encore insuffisante en matière d'inspection du travail, de protection de la femme et de l'enfant. Rien de semblable pour la France qui n'avait aucune obligation du même genre à prendre. La France ayant déjà cette réglementation à cette époque avait grand intérêt à ce que l'Italie la possédât aussi, ceci sur le terrain économique.

Obligations de
l'Italie

La France avait-elle intérêt à faire ce traité? Ne donnait-elle pas plus qu'elle ne recevait? Ceci se place en 1904. C'est l'époque où le président de la République française a pour la première fois été à Rome, événement qui a marqué puisqu'il a entraîné la rupture des relations de la France et du Saint-Siège. Ce n'est qu'après la guerre que les relations diplomatiques ont été reprises entre la France et le Saint-Siège. Cela se rattache à la question romaine en vertu de laquelle un chef d'Etat ne pouvait se rendre à Rome sans faire injure au Saint-Siège du moins d'après la thèse du Vatican.

Traité du 3 Juil- au contraire totale, c'est le traité du 3 Juillet
 let 1909 signé 1909 signé entre la France et l'Angleterre. Il a un
 entre la France objet plus limité, il ne s'occupe pas, comme le trai-
 et l'Angleterre. té de travail franco-italien, des accidents du tra-
 mais uniquement des accidents du travail à deux points
 de vue. d'abord des mesures différentielles à pren-
 dre vis-à-vis des étrangers en matière d'accidents
 du travail. La loi de 1898 sur les accidents du tra-
 vail ne traite pas les ouvriers étrangers victimes
 d'un accident du travail en France, comme les Fran-
 çais. C'est pour faire cesser ces incapacités que
 ce traité a été signé. Le traité décide que les Fran-
 çais en Angleterre et les Anglais en France sont as-
 similés aux nationaux. Aucune des mesures différen-
 tielles qui peuvent exister dans l'une ou l'autre
 législation ne leur sont applicables. Ce traité est
 donc le type du traité de réciprocité stricte: assi-
 milation du Français en Angleterre au national an-
 glais et inversement. D'autre part le traité déter-
 mine la loi applicable en matière d'accident du tra-
 vail. Il décide, qu'en principe, l'accident du travail
 est soumis à la législation du pays où se produit l'ac-
 cident. Donc dans les rapports franco-anglais, quand
 un anglais est victime d'un accident en France c'est
 la loi française qui le régit et inversement.

ses dispositions

principe

exception

Voilà le principe, mais il fallait prévoir
 une exception. C'est celle de ce que l'on appelle
 les travailleurs temporaires envoyés d'un pays dans
 l'autre. Une société française envoie des ouvriers
 en Angleterre pour monter une machine fabriquée en
 France; ces ouvriers vont rester quelque temps pour
 faire l'essai de cette machine et l'un d'entre eux
 est victime d'un accident. La loi anglaise des acci-
 dents s'applique-t-elle ici? Les employés des Compa-
 gnies de navigation peuvent être victimes d'accidents
 pendant l'une des escales en pays étranger?

cas des ouvriers
 temporaires.

Le traité décide que lorsqu'il s'agit de fran-
 çais envoyés en Angleterre pour un délai de quelques
 mois l'accident du travail reste soumis à la loi du
 pays de l'entreprise qui les occupe, et inversement.
 Ainsi ce traité établit la réciprocité absolue. Il
 n'y a pas d'avantages plus grands concédés par la
 France à l'Angleterre que par l'Angleterre à la Fran-
 ce. La loi qui régit l'accident est la même pour tous,
 celle du lieu de l'accident sous réserve des travail-
 leurs temporaires. Pour bien marquer cette réciprocité
 le traité décide qu'il n'entrera pas en vigueur immé-
 diatement parce qu'en 1909 la législation anglaise

avait besoin de certains perfectionnements et on décida de qu'il n'entrera en vigueur que lorsque l'Angleterre aura modifié sa législation; au contraire le traité de 1904 avec l'Italie entra en vigueur immédiatement que l'Italie eut à l'avenir à modifier sa législation.

Pour conclure sur les traités de réciprocité stricte, il faut dire que leur résultat au point de vue source de législation industrielle n'est pas très grand. Ils concernent le problème de la condition des étrangers ou des conflits de lois. Au point de vue de législation industrielle chaque pays garde sa législation. Ils n'établissent pas dans les rapports des deux pays une législation uniforme.

Quant au traité avec l'Italie, il incite l'Italie à perfectionner sa législation, mais il ne contribue pas à créer une législation internationale.

II - Second type de traité de travail: les traités d'après guerre, traités dits d'émigration et d'immigration.

Traités d'émigration et d'immigration.

Un traité a été signé entre la France et la Pologne en 1919 un autre entre la France et l'Italie en 1909. Ces traités reposent sur la formule équilibre et non plus sur la réciprocité.

économie

Voici l'économie de ces traités: au lendemain de la guerre pour combler les vides effroyables venus de la mortalité et des blessures, la France a eu besoin de beaucoup de main d'oeuvre de travailleurs étrangers, ce qu'on a appelé la main d'oeuvre étrangère. Il a fallu la laisser entrer en France d'une manière vraiment massive pendant un certain nombre d'années. La France avait besoin de faire un appel massif à de la main d'oeuvre étrangère. Elle devait faire appel aux trois grands pays exportateurs d'hommes, l'Italie, la Pologne, la Tchécoslovaquie, mais il fallait avoir l'autorisation de faire du recrutement massif dans ces pays, avoir un personnel, des agences permettant de recruter le personnel, de lui faire signer des contrats, de le faire venir par trains complets sur la France. Il fallait donc l'autorisation des pays intéressés. La France a donc obtenu par ces traités du type d'après guerre l'autorisation de procéder au recrutement collectif des travailleurs dans les pays avec lesquels elle a signé ces traités.

Avantages stipulés au profit des travailleurs étrangers.

Voilà l'avantage que nous y trouvons. Ces pays nous autorisaient à procéder sur leur propre territoire à ce recrutement. Mais il fallait donner quelque chose en échange. Ces pays ont donc stipulé au profit de leurs travailleurs des avantages que nous devons leur accorder, notamment des libertés collectives, association de bienfaisance, constitution de sociétés de secours mutuels, dispositions concer-

nant la protection individuelle de ces travailleurs; le salaire équivalent à celui donné aux travailleurs français, les mêmes bénéfices pour les conditions du travail que celles accordés aux Français notamment pour l'hygiène et les moyens de sécurité, le bénéfice de l'assistance médicale, l'assimilation aux Français pour les accidents du travail, pour le chômage et les secours de chômage; le droit pour leurs enfants de fréquenter les écoles gratuitement dans les conditions des nationaux, enfin l'interdiction de les taxer au point de vue impôts, davantage que les travailleurs nationaux.

Les pays étrangers ont donc pris leurs précautions en stipulant au profit de leurs nationaux des avantages nombreux.

C'est une nouvelle formule juridique qui n'est pas la réciprocité.

Il y a un avantage unilatéral donné par l'Etat étranger à la France sans réciprocité, et, d'autre part, des avantages que la France donne aux travailleurs sans aucune réciprocité puisqu'il n'y a pas de travailleurs français dans ces pays. C'est donc une formule d'équilibre. On peut la comparer à l'idée d'un contrat synallagmatique de vente qui est celle d'un contrat établi entre deux parties; il y équilibre en ce sens qu'il y a deux obligations qui se font équilibre, mais qui sont différentes. Dans la vente quel qu'un vend une chose, un autre paye un prix. La chose vendue, le prix payé sont destinés à se faire équilibre. Il en est de même dans ces traités. Les avantages obtenus de ces pays par la France sont équilibrés par ceux accordés par elle.

Cette formule est certainement la formule féconde de l'avenir. La réciprocité stricte ne signifie rien, avec des pays qui ne peuvent pas nous rendre des avantages identiques. Les Français ne s'expatrient pas. Il faut chercher à établir l'équilibre en accordant à chacun des deux contractants autre chose que ce qui vous est accordé. On nous a accordé ici le recrutement collectif, nous avons accordé des avantages différents, voilà l'équilibre.

Rôle

Quel est le rôle exact joué par ces traités après guerre reposant sur l'idée d'équilibre en ce qui concerne le développement de la législation industrielle? Ils n'ont pas joué un très grand rôle puisque chaque pays conserve sa législation. En particulier la France comme l'Italie comme la Pologne et la Tchécoslovaquie ne trouvent aucune stipulation

dans ces traités modifiant leur législation industrielle; il n'y a donc rien qui contribue à former une législation internationale.

Traités
collectifs.

Traités collectifs.

On les appelle traités collectifs ou traités d'union, les traités signés entre au moins trois pays. Pour comprendre ces traités il faut les examiner avant la Société des Nations et depuis le fonctionnement de cette dernière.

Avant la Société
des Nations

Conventions de
1906

L'oeuvre d'élaboration des traités entre plusieurs pays avait été entreprise par l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs qui est à l'origine des organismes actuels. Les efforts de cette association ont abouti très vite car elle ne s'est fondée qu'en 1900-1901 et ils ont abouti en 1906 à la signature de deux conventions d'Union très importantes qui sont relatives, la première au travail de nuit des femmes, et la seconde à l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc.

Ces deux conventions ont été signées le 26 Septembre 1906. La première a été ratifiée par une douzaine d'Etats.

La Pologne y a adhéré depuis la guerre.

La seconde relative à l'interdiction du phosphore blanc a été ratifiée par environ 21 Etats. Il est à constater que ces deux traités sont des traités uniquement européens.

Ces traités pour la première fois créent véritablement de la législation industrielle internationale, c'est à dire une législation uniforme applicable dans les rapports de tous les pays ayant accepté ces traités.

Examinons chacun de ces traités. La convention pour l'interdiction du phosphore blanc dans la fabrication des allumettes (produit très nocif pour les travailleurs mais dont l'emploi ne pouvait être interdit que si tous les pays s'engageaient à ne pas le fabriquer sinon certains pays auraient été sur le marché économique dans une situation inférieure par rapport aux autres), nous dit: "Les Hautes parties contractantes s'engagent à interdire sur leur territoire la fabrication, l'introduction et la mise en vente des allumettes contenant du phosphore blanc."

Législation
uniforme.

Nous sommes en présence d'une législation uniforme. La législation nationale quelle qu'elle soit disparaît devant une législation unique. Même formule dans la convention sur l'interdiction du travail de nuit des femmes. "Le travail de nuit sera interdit à toutes les femmes sans distinction d'âge sous réserve de certaines exceptions."

Question de
qualification.

Là encore quoique dise la loi des pays ayant signé ces traités la convention établit une nouvelle législation industrielle. Ce traité est intéressant à un autre point de vue. Il ne joue que pour les entreprises industrielles, il ne s'applique ni au commerce ni à l'agriculture. D'où une petite difficulté. Quel est le critérium exact de la distinction entre l'industrie, le commerce et l'agriculture? C'est ce qu'on appelle une question de qualification. Le traité ici décide que chaque pays donnera lui-même sa qualification (lex fori).

L'article 2 du traité détermine ce qu'est la nuit. "La nuit commence à 10 heures du soir et elle finit à 5 heures du matin" en principe.

Enfin il y a quelques exceptions temporaires pour ce que l'on appelle les travaux saisonniers, pour le cas de force majeure et pour le cas où le traité s'applique à des matières premières susceptibles d'altérations rapides.

Forte de ce succès l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs continua son mouvement. En 1914 une conférence était convoquée, mais tout a été arrêté en ce qui concerne l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs, par la guerre.

période d'après
guerre.

Nous arrivons donc à la période d'après guerre qui a vu au point de vue du développement de la législation industrielle une très grande progression.

développement de
la lég. ind.

Le développement international de la législation industrielle se trouve actuellement rattaché à la Société des Nations, plus exactement à l'organisation internationale du travail qui est la continuation officielle de ce qui était autrefois une chose privée, l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs.

Congrès ouvrier
de Stockholm
(1917)

Pourquoi dès la fin de la guerre a-t-on immédiatement mis sur pied cette importante organisation? Il faut d'abord savoir que le grand congrès ouvrier qui s'était tenu à Stockholm en 1917, congrès à tendances ayant inquiété certains Etats, avait exigé que dans les futurs traités de paix une place importante fût faite aux questions du travail. Chose nouvelle, chose sans précédent, car les traités de paix signés dans le passé ne se sont pas occupés de législation industrielle.

Il y a une autre raison d'ordre essentiellement politique. On a compris immédiatement après la

Nécessité de
donner satis-
faction aux
revendications
ouvrières.

guerre qu'il fallait faire quelque chose de très grand en ce qui concerne la législation industrielle parce qu'on avait peur dans la plupart des pays de mouvements des travailleurs dès la démobilisation. Une des causes, soigneusement entretenues par nos adversaires de l'effondrement de l'Allemagne en Novembre 1918 a été le mouvement révolutionnaire qui s'était étendu chez elle; conseils de soldats, conseils de marins qui ont mis la main sur la plupart des rouages de la vie publique. On craignait fort que ce mouvement ne s'étendit. La révolution russe était déjà une réalité et on avait peur dans les pays qui avaient fait la guerre d'un mouvement populaire. On voulait par les traités accorder beaucoup d'avantages et d'espérance au monde du travail pour en obtenir la paix sociale. Ce sont donc des raisons de cette nature qui expliquent que dans les derniers traités de paix, sauf le traité de Lausanne avec la Turquie, il y ait une place très importante faite au problème du travail pour montrer aux milieux intéressés qu'on ne les avait pas oubliés.

Quels sont donc les buts de cette organisation internationale du travail? Quels sont les moyens dont elle dispose? Quels sont les résultats qu'elle a obtenus jusqu'à présent?

Buts.

Buts et programme.

Les textes qui réglementent l'organisation internationale du travail se trouve d'abord dans le fameux pacte de la Société des Nations. L'article 23 du traité de Versailles, dans son alinéa a, déclare que les puissances contractantes du traité de Versailles "s'efforceront d'assurer et de maintenir des conditions de travail équitables et humaines pour l'homme la femme et l'enfant"

On trouve encore dans le traité de Versailles toute une partie, la partie I3 avec les articles 387 à 427 qui s'occupe des détails de l'organisation internationale du travail. Les mêmes dispositions se trouvent dans les trois autres traités, le traité de Saint Germain avec l'Autriche (art. 332 à 372), le traité de Trianon avec la Hongrie (art. 315 à 355), et le traité de Neuilly avec la Bulgarie (Art. 249 à 299).

Tous ces textes sont en vigueur d'abord entre les signataires et, en outre, entre tous les pays qui font partie de la Société des nations. Il y a à l'heure actuelle 55 Etats qui font partie de la Société des nations et qui se recrutent dans le monde entier. Cependant un Etat important les Etats-Unis ne

fait pas partie de la Société des Nations, de sorte que tout ce qu'on peut faire pour la réglementation de la législation internationale industrielle n'est pas signé par lui.

L'article 427 du Traité de Versailles définit le but de l'organisation internationale du travail.

But
uniformité absolue des conditions de travail.
Principe dirigeant.

Il déclare que le but, qui est fondamental, est d'assurer l'uniformité absolue des conditions du travail. C'est l'uniformité. C'est la substitution d'une législation identique, quant au fond, dans les rapports de tous les pays qui accepteront les traités préparés par l'organisation internationale du travail. L'article 427 ajoute que le principe dirigeant est que le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou comme un article de commerce et qu'au point de vue international le bien être physique, moral et intellectuel des travailleurs présente désormais une importance extrême."

Le traité dit par ailleurs que l'on pourra, à cette uniformité qui doit être la règle apporter quelques palliatifs à raison des différences de climat, de mœurs et d'usages, à raison de l'opportunité industrielle ou enfin de traditions industrielles différentes. Mais sous ces réserves c'est l'uniformité qui est le but à atteindre.

Matières dans lesquelles on doit obtenir cette uniformité.

Dans quelles matières doit-on obtenir cette uniformité? L'article 427 nous le dit:

1) D'abord, il veut les libertés collectives le droit d'association.

2) Le salaire doit assurer un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays. Ceci veut dire que le travailleur doit toucher non pas un salaire moyen mondial, mais le salaire qui est nécessaire pour vivre dans les conditions normales dans le pays où il travaille.

3) Ensuite principe du salaire égal sans distinction de sexe pour un travail à valeur égale, identité de salaire à identité de travail.

4) Adoption de la journée de huit heures, du repos hebdomadaire.

5) Suppression du travail des enfants; dans tous les cas dans la mesure où on permet aux enfants des deux sexes de travailler, leur permettre de compléter leur éducation et de travailler dans des conditions qui ne soient pas contraires à leur développement physique.

6) Enfin traitement économique équitable pour tous les travailleurs étrangers. Tout cela complété par l'obligation de l'organisation d'un régime d'inspection du travail satisfaisant.

Tel est le programme de l'organisation internationale du travail. Plus tard on ira encore plus loin. L'article 427 termine ainsi: "Sans proclamer que ce principe ou ces méthodes sont complets ou définitifs les Puissances sont d'avis que momentanément ces principes lorsqu'ils seront réalisés pourront guider la politique de la Société des Nations et qu'ils répandront dans le monde des bienfaits permanents sur la catégorie des travailleurs."

Les moyens Quels sont les moyens mis à la disposition de l'organisation internationale du travail pour atteindre ce programme?

Ils se trouvent dans l'article 388 et sont au nombre de 2. D'après l'article 388 du traité de Versailles l'organisation internationale du travail comprend: 1° une conférence générale des représentants des membres de la Société des Nations.

2° un bureau international du travail

Bureau International du Travail:

Le Bureau International du Travail.

Pour les renseignements complémentaires sur lui on peut se reporter au Répertoire de droit international au mot: Bureau international du travail, par Jean Morellet, et à un livre de M. Argentié paru en 1930: L'organisation internationale du travail et ses résultats. Le bureau international du travail est réglementé par les articles 392 à 399 du traité de Versailles et par des textes identiques des trois autres traités.

Les bureaux internationaux.

Il y a eu avant lui d'autres bureaux internationaux. On peut citer le bureau international de la propriété industrielle, de la propriété artistique ou le bureau international des chemins de fer qui siège à Berne; le bureau international des poids et mesures qui est en France. Mais aucun de ces bureaux n'a eu l'importance du bureau international du travail par la question dont il a eu à s'occuper. En effet ces questions du travail sont de celles qui sont à l'ordre du jour; les autres bureaux internationaux font de la besogne utile pratique lorsqu'il s'agit par exemple du bureau international des chemins de fer, mais ils travaillent dans l'ombre; ce sont des organes purement administratifs. Le bureau international du travail fait beaucoup parler de lui, la presse quotidienne en parle constamment. En effet ce n'est pas seulement un bureau administratif, il est politique, économique et même diplomatique. Il dépasse donc par son importance tous les autres bureaux existants. Son personnel est considérable. En 1929 il comprenait 400 fonctionnaires appartenant à 36 nationalités. Il n'y a sans doute pas beaucoup de ministères où il y ait un nombre de

Caractère du B.I.T.

fonctionnaires plus considérable.

Beaucoup de pays membres de la Société des nations veulent avoir certains de leurs nationaux dans ce grand bureau. Il est permanent. Comme un ministère il est divisé en 4 directions:

La première est la division diplomatique. Elle a pour but de conduire les négociations délicates avec les divers pays.

Composition

La seconde est la division de recherches.

La troisième est la division des renseignements et des relations.

La quatrième est la division administrative.

Il y a en outre le cabinet du directeur.

Deux éléments sont à la tête du bureau international du travail, un directeur général et un conseil d'administration auprès et au-dessus de lui. Le Directeur général est depuis la fondation du Bureau international du travail M. Albert Thomas. Il était jadis député français et il s'est pendant la guerre beaucoup occupé des questions ouvrières quand il a été, à la tête du ministère de l'armement. C'est le prestige qu'il eut dans les fabrications de guerre par les importants problèmes du travail qu'il eût à résoudre, qui lui valut à la fin de la guerre d'être désigné par les intéressés pour être à la tête de ce bureau.

Le Directeur général

Le conseil

d'administration.

Le conseil d'administration comporte 24 membres. La moitié sont des représentants des gouvernements (12 membres). 12 membres sont élus, 6 par les ouvriers et 6 par les patrons.

Le conseil d'administration a à sa tête un président.

Son premier président a été un français spécialisé dans les questions du travail M. Arthur Fontaine qui avait une haute autorité dans les milieux internationaux. Il a conservé ce poste jusqu'à sa mort, et il a été remplacé récemment par un Belge spécialiste des questions internationales du travail M. Mahaim professeur à l'université de Liège.

Le conseil d'administration se réunit 4 fois par an, ce qui établit une liaison constante entre les membres.

Attributions du B.I.T.

Attributions du Bureau International du Travail.

Le bureau doit 1° préparer les conférences du travail.

2° Il fait des enquêtes, centralise et distribue les informations. A cet égard le rôle du Bureau International du Travail est considérable. En matière

documentaire on n'avait jamais eu jusqu'à présent de moyens tels que ceux qu'il peut offrir. Que peut faire une association privée si elle n'a pas à sa disposition les deux moyens dont dispose le bureau international du travail: l'argent et les gouvernements.

Jamais des enquêtes n'ont pu être conduites aussi rapidement et aussi complètement que celles qu'il faut attribuer à l'action du bureau international du travail. Comme organe de liaison et de documentation les résultats ont été tout à fait atteints.

3° Le Bureau International du Travail publie la plupart des résultats des recherches des enquêtes de tous les documents qui lui parviennent et qui sont considérables.

Ces publications sont les unes des publications périodiques et les autres des publications spéciales. Comme publication périodique on peut citer notamment un Bulletin Officiel en 2 langues le français et l'anglais. En second lieu une Revue internationale du travail. Puis une publication plus courte permettant de suivre l'évolution des travaux de cette organisation c'est le Résumé mensuel, etc. etc.

Parmi les très nombreuses publications non périodiques citons celle publiée sur le problème des migrations et en 1928-1929. Ce sont 4 volumes qui donnent l'état dans le monde de la législation de l'émigration et de l'immigration dans tous les pays du monde. Mais ceci n'est qu'un exemple:

Attributions du
Conseil d'admini-
stration.

Attributions du conseil d'administration.

1°. Il fixe l'ordre du jour des conférences du travail.

2° Il surveille l'application des conventions internationales du travail qui ont été signées.

3° Enfin il a comme un rôle contentieux de première instance pour diverses questions se rattachant au travail et lorsqu'il les a appréciées la question va à une instance supérieure.

On peut signaler l'article 409 du Traité de Versailles d'après lequel tout membre de l'organisation internationale du travail peut adresser des réclamations au bureau international du travail et le conseil d'administration après examen, verra s'il doit ou non les transmettre aux gouvernements. Si un pays ne fait pas ce qu'il doit pour la mise en vigueur des conventions internationales le conseil d'administration peut intervenir et jouer un rôle contentieux.

Le Bureau International du Travail est devenu à l'heure actuelle une force internationale dont on ne peut faire fi et les gouvernements sont forcés d'en tenir compte.

Le B.I.T. est
permanent.

Première réu-
nion en 1919
à Washington

Le Bureau international du travail est ab-
solument permanent la Conférence internationale du
travail est moins permanente, parce qu'elle n'existe
que pendant qu'elle se réunit, mais on l'appelle per-
manente parce qu'à la différence des conférences di-
plomatiques ordinaires, elle doit se réunir au moins
une fois par an. C'est un minimum qui tend à devenir
le maximum. Sa première réunion a eu lieu en 1919 à
Washington, et elle se réunira cette année pour la
16e fois.

La conférence internationale du travail est
essentielle au point de vue de la création de la
législation internationale puisque c'est elle seule
qui a le pouvoir créateur. Le Bureau international
du travail, n'est, comme un gouvernement que l'or-
gane qui prépare le travail et qui en fera exécuter
les résultats, sans toutefois créer des textes pas
plus que le gouvernement ne fait la loi. C'est donc
seule la Conférence internationale qui peut créer la
législation nouvelle.

Caractères des
conférences di-
plomatiques or-
dinaires.

Elle diffère encore des conférences diploma-
tiques en général, à d'autres points de vue. Dans une
conférence diplomatique chaque gouvernement choisit
en toute liberté ses délégués. En second lieu il
envoie autant de représentants qu'il veut; il n'y a
aucune règle à cet égard. Les délégations dans les
conférences diplomatiques sont parfois inégales. Il
y a encore deux autres caractères à signaler. C'est
le vote. Dans une conférence diplomatique ordinaire
peu importe le nombre de délégués d'un gouvernement,
chaque Etat n'a qu'une voix. C'est la règle fonda-
mentale de droit commun.

et de la confé-
rence interna-
tionale du tra-
vail.

Si dans une délégation des délégués ne sont
pas d'accord, c'est le chef de la délégation qui dé-
cidera. Donc libre choix des délégués, libre choix
quant au nombre, un seul vote par Etat quels que
soient le nombre et l'opinion des délégués de cet Etat.
A la Conférence internationale du travail nous sommes
en présence de quelque chose de nouveau qui permet de
dire qu'elle est intermédiaire entre une conférence
diplomatique et un Parlement. Tous ses membres ne
sont pas des membres désignés, il y a certains
membres élus.

La composition des délégations n'est pas abandonnée
entièrement aux gouvernements. Ils n'ont qu'une liber-
té réduite quant aux personnes qu'ils désigneront et
encore plus réduite quant au nombre des délégués. La
délégation de chaque Etat n'est que de 4 membres.
Deux sont désignés par le gouvernement, les deux
autres membres sont élus, l'un par les organisations
ouvrières du pays, et l'autre par les organisations

Les délégués

patronales. De sorte que nous avons deux délégués gouvernementaux, un délégué ouvrier et un délégué patronal.

Cette nouveauté a suscité, dans certains pays, des difficultés pour l'organisation de l'élection des membres. La Cour de la Haye a déjà eu à statuer sur ce point pour la question du délégué ouvrier néerlandais. Diverses organisations ouvrières néerlandaises se disputaient le choix du candidat.

On voit donc que le gouvernement est limité à 2 membres, et qu'il ne peut aller au delà.

Le vote

La question de vote est encore plus curieuse.

Dans les conférences diplomatiques il n'y a qu'un vote fixé par les instructions du gouvernement. A la conférence internationale du travail chacun vote individuellement. Pratiquement les délégués gouvernementaux suivront les instructions de leur gouvernement, mais les autres délégués voteront comme ils l'entendent. Il arrive que ces délégués votent dans des sens différents. C'est une caractéristique de la conférence internationale du travail.

On ne tient compte que du vote des délégués présents. Il n'y a pas de vote par procuration ou par correspondance.

Pour qu'un vote soit acquis il ne faut pas l'unanimité pour les projets concernant la législation industrielle, il faut une majorité des $\frac{2}{3}$ des membres présents. Parfois la majorité absolue des présents est suffisante pour certaines questions d'ordre du jour.

Comme, à la conférence du travail, il y a moitié de délégués gouvernementaux et moitié qui ne le sont pas, théoriquement les gouvernements pourraient éviter les votes dont ils ne voudraient pas, mais comme il n'y a que le vote des présents qui compte si les voix sont réparties de telle manière que la majorité n'est pas donnée aux délégués gouvernementaux, ce sont les autres délégués qui imposeront leur opinion.

Textes adoptés
par la conférence
internationale
du travail.

Que peut adopter la conférence internationale du travail?

Elle adopte ici encore des textes différents de ceux des conférences diplomatiques. Les conférences diplomatiques peuvent ne rien adopter. Mais quand elles aboutissent, elles adoptent des textes de conventions, traités, protocoles, etc., ou bien certaines manifestations que l'on appelle des vœux par lesquels on exprime ce qui paraît désirable.

1°) projets de
conventions in-
ternationales
2°) recomman-
dations.

La Conférence internationale du travail adopte (art. 405 Traité Versailles) deux sortes de textes:

D'abord des projets de conventions internationales, ensuite, et en nombre pratiquement égal des

recommandations qui rappellent les vœux mais ne se confondent pas avec eux.

Les projets de recommandations sont une nouveauté. Les vœux que l'on trouve souvent dans les actes finaux des conférences diplomatiques sont très platoniques et la plupart du temps il n'y est donné aucune suite. La recommandation va plus loin que le vœu. Comme le mot l'indique elle recommande aux Etats de faire une certaine chose. Elle donne le conseil de modifier la législation dans un sens ou dans un autre. Pourquoi a-t-on permis à la Conférence internationale du travail d'adopter des recommandations plutôt que des conventions? C'est parce qu'il y a des matières pour lesquelles on n'arrive pas à se mettre d'accord sur un projet de convention.

Plutôt que de laisser tout sombrer il vaut mieux retenir l'idée d'une recommandation qui indique que la conférence n'a pas encore trouvé la question suffisamment mûre pour faire partie d'une convention mais qu'elle considère que les législations devraient être modifiées. Il y a aussi des matières qui ne se prêtent qu'à une réglementation interne, mais il est bon de rappeler aux Etats de ne pas s'en désintéresser. Les recommandations ont pour but d'inciter les Etats à modifier leur législation interne. Il a été déjà préparé par la conférence internationale du travail 38 recommandations. On voit des matières dans lesquelles on emploie alternativement les deux procédés. Dans la matière de la durée du travail il a été adopté trois conventions, et deux recommandations.

Lorsque la Conférence internationale du travail a adopté soit un projet de convention, soit une recommandation il va se passer une chose que l'on ne rencontre pas dans le droit commun. Dans le droit commun quand une conférence diplomatique se sépare on peut dire que trop souvent tout est terminé, et qu'on ne reparlera plus de rien. Les Etats qui ne sont pas satisfaits de ce qui s'est fait n'y donneront aucune suite. Ceux qui ont donné leur signature pas davantage font trop souvent de même, et la Société des nations nous a plus d'une fois donné l'exemple de traités signés à Genève dans un mouvement d'enthousiasme, et n'ayant aucune suite. Ici d'après les divers traités de paix les Etats qui ont participé à la conférence, au cours de laquelle un projet de convention a été adopté, même s'ils sont de la minorité, sont obligés, dans le cas d'une convention, de demander à l'autorité compétente de leur pays, pratiquement à leur Parlement, l'autorisation que prescrit la constitution, de ratifier le traité. Ils doivent la demander dans un délai

ratification
des traités.

en principe d'un an et qui dans des circonstances exceptionnelles peut aller jusqu'à 18 mois. Ceci est une grande différence. Combien voit-on de traités dans d'autres matières, signés par des gouvernements qui après des années n'ont pas encore fait l'objet de la moindre démarche auprès des Parlements pour la ratification. Signalons la convention sur le sauvetage des mesures de sécurité en mer, signée il y a plus de 20 ans et qui n'a jamais fait l'objet d'une ratification. D'autres conventions de Bruxelles, celles de 1926 sur le droit maritime, six ans après leur signature viennent à peine d'être l'objet d'une demande de ratification en France.

Supposons que le gouvernement français n'ait pas dans le délai voulu déposé le projet de loi nécessaire; s'il s'agissait d'un traité ordinaire il pourrait répondre à une réclamation que ceci est une question de souveraineté, qu'il est indépendant. Ici nous voyons apparaître le pouvoir exécutif qui est comme un levier pouvant remuer les masses ouvrières dans le monde entier: c'est le Bureau international du travail qui active l'énergie défaillante des gouvernements pour leur rappeler leurs obligations. L'action du Bureau international du travail souvent efficace peut aussi se heurter à l'indifférence absolue des gouvernements. Il y a alors une sanction prévue dans le traité. N'importe quel membre de l'organisation internationale du travail peut saisir la Cour de la Haye, en vertu de l'article 416 du traité de Versailles et celle-ci appréciera si l'Etat est dans son droit n'ayant pas déposé le projet de loi pour la ratification. L'indépendance des gouvernements est donc en quelque sorte limitée ici. On voit comme ceci est important au point de vue de la législation industrielle.

Si le gouvernement n'a pas donné suite, après le dépôt du projet de loi pour la ratification, il doit rendre compte au Bureau international du travail de ce qu'il a fait et de ce que n'a pas voulu faire le Parlement, justifier que le Parlement a rejeté tel ou tel projet de ratification.

Caractère des recommandations. Recommandations: Les simples vœux qu'adoptent les conférences diplomatiques n'ont souvent aucune suite tandis que les recommandations portent sur des points précis. Tel Etat devra modifier sa législation sur tel ou tel point.

Obligations. Quelles sont ses obligations vis-à-vis de la conférence internationale du travail? Ce sont les mêmes que précédemment. Il faut que dans les délais voulus

férence inter-
nationale du
travail.

différence entre
le vœu et la
recommandation.

il ait déposé sur le bureau du Parlement, un projet de loi pour modifier la législation dans le délai de 12 à 18 mois, ensuite qu'il rende compte au Bureau international du travail que cela a été fait; si le Parlement ne vote pas, le gouvernement a rempli ses obligations. On voit la différence qui existe entre le vœu et la recommandation. En cas de défaillance, même sanction que précédemment (art. 416 du Traité)

C'est dans l'article 416 que l'on trouve le détail des sanctions "Dans le cas où l'un des membres de l'organisation internationale du travail relativement à une recommandation ou à un projet de convention ne prendrait pas les mesures prescrites dans l'article 405, tout autre membre aura le droit d'en référer à la Cour permanente de justice internationale." C'est une sanction nouvelle et grave qui au point de vue de l'avenir mérite qu'on s'y arrête.

Conclusions:

Par la composition de la Conférence internationale du travail, par la façon de voter, par la suite nécessaire à donner à ses travaux, c'est-à-dire l'obligation d'en saisir son Parlement, on facilite grandement la formation d'une législation internationale du travail, soit sous forme de convention, soit sous celle d'une législation interne perfectionnée par la suite donnée aux recommandations. Ces procédures ont donc un grand intérêt pratique. Cette simplification, ces obligations sont des choses qu'on ne rencontre pas dans le courant du droit international et qui ont déjà porté leurs fruits.

résultats

Résultats

Ils ne sont pas aussi grands qu'on le voudrait, mais ils ne sont pas négligeables.

32 conventions ont été signées au cours des années 1919 à 1931.

conventions

Conventions :

1° Méthodes.

2° Objet.

Méthode.

Quant à leur méthode presque toutes les conventions de l'organisation internationale du travail, conformément au programme formulé par l'article 427 du traité de Versailles, se proposent de faire de l'uniformité du droit, c'est à dire une législation uniforme. C'est le procédé de la Société des Nations suivi par presque toutes les conventions, néanmoins 2 ou 3 conventions ont suivi d'autres procédés. Il y en a qui s'occupent de l'assimilation de l'étranger au national comme la convention de 1925 sur les accidents du travail en général. C'est un second procédé que nous avons vu avec les traités de travail. Une seule conven-

tion constitue l'engagement par convention de modifier la législation intérieure, c'est la convention de 1921 sur les accidents dans l'agriculture. Aucune convention jusqu'à présent ne s'est occupée des conflits de lois en matière de législation du travail.

objet

Quant à leur objet on peut ramener les conventions à 3 grands types: conventions qui restreignent la liberté individuelle. 2° Conventions qui développent la liberté collective. 3° Conventions sur la prévoyance sociale.

3 types de conventions.

1°) Conventions qui restreignent les libertés individuelles.

Dans le compartiment des conventions qui restreignent les libertés individuelles au profit des travailleurs on peut faire 4 groupements qui sont relatifs à l'interdiction de certains travaux, la durée du travail; le salaire, et les accidents. En ce qui concerne l'interdiction de certains travaux il y a 13 conventions qui concernent l'homme, la femme et l'enfant. 5 conventions concernent les adultes, 6 les enfants, 2 les femmes.

a) interdiction de certains travaux (13 conventions)

Le Bureau international du travail publie chaque année un tableau qui indique pour toutes les conventions signées, pays par pays ce que chacun a fait. Il existe également une brochure contenant les textes complets des conventions et des recommandations adoptées par la conférence du travail depuis son origine.

Femmes: Il s'agit en premier lieu de la protection des femmes en ce qui concerne le travail de nuit, conventions signées en 1919 en vigueur entre 20 pays dont la France.

2 conventions concernant les femmes.

La seconde convention concerne l'interdiction du travail pendant certaines périodes pour les femmes en couches. Convention de 1919 en vigueur entre 11 pays. Non ratifiée par la France. En ce qui concerne les enfants les conventions qui sont au nombre de 6 concernent:

6 conventions concernant les enfants.

1° L'âge minimum pour travailler; convention signée en 1919 en vigueur entre 18 Etats, non ratifiée par la France.

2° pour l'âge des marins une convention de 1920 est en vigueur entre 22 Etats, non ratifiée par la France.

3° une convention de 1921 sur l'âge des enfants qui travaillent dans les soutes des navires en vigueur entre 25 pays dont la France.

4° une convention sur l'âge des enfants qui travaillent dans l'agriculture, en 1921, en vigueur entre 13 Etats, non ratifiée par la France.

5° une convention sur le travail de nuit des enfants dans l'industrie en vigueur entre 22 Etats dont la France.

6° L'examen médical préalable des marins, convention de 1921 en vigueur entre 23 Etats dont la France.

5 conventions concernant les adultes.

Adultes: 5 conventions qui concernent :

1° l'emploi de la céruse, 1921 en vigueur entre 19 pays dont la France.

2° l'interdiction du travail de nuit dans les boulangeries, 1925 en vigueur entre 5 pays; la France ne l'a pas ratifiée bien que ce travail soit interdit en France.

3° la convention sur le placement des marins 1920, en vigueur entre 19 pays dont la France.

4° la convention de 1926 sur l'engagement des marins, en vigueur entre 13 pays dont la France.

5° une convention de 1931 trop récente pour avoir été ratifiée sur le travail dit forcé ou obligatoire dans les colonies. Cette convention ne sera sûrement pas ratifiée par la France qui a fait à Genève une opposition absolue.

b) durée du travail.

3 conventions.

Durée du travail :

Trois conventions : 1° convention de la journée de huit heures, adoptée à Washington en 1919 en vigueur entre 14 pays, la France ne l'a ratifiée que sous la condition qu'elle soit ratifiée par d'autres pays dont l'Allemagne.

2° une convention de 1930 sur la durée du travail dans les mines, ratifiée par 3 pays, non ratifiée par la France.

3° une convention de 1921 sur le repos hebdomadaire en vigueur entre 19 pays dont la France.

c) salaires

une seule convention

Salaires : une seule convention sur la fixation

du salaire minimum signée en 1928 en vigueur entre 8 Etats dont la France.

Pour les accidents il a été signé 5 conventions :

1° une convention de 1925 en vigueur entre 11 Etats non ratifiée par la France. C'est l'assimilation des travailleurs étrangers aux nationaux. La France veut se réserver l'avantage de la contrepartie. Cette forme du traité d'union est en effet très dangereuse, certains Etats donnant beaucoup plus qu'ils ne reçoivent. Les travailleurs étrangers sont en effet très nombreux en France et il doit y avoir une contrepartie aux avantages qu'on leur accorde.

d) accidents du travail.

2° la convention sur les accidents du travail dans l'agriculture signée en 1921 en vigueur entre 14 Etats dont la France.

3° une convention sur les accidents du travail en général, 1925, en vigueur entre 20 Etats dont la France.

Deux conventions préventives pour empêcher les accidents du travail, une convention sur la manutention des colis pesants, 1929, en vigueur entre 5 Etats, non ratifiée par la France.

En 1927 une convention sur la protection des opérations de chargement de navires, deux pays l'ont ratifiée, non ratifiée par la France.

2°) conventions
développant les
libertés collec
tives

Pour les libertés collectives il n'y a qu'une seule convention qui a pour but de développer le droit d'association et le droit de coalition dans l'agriculture seulement, 1921, en vigueur entre 22 Pays dont la France.

3°) Conventions
concernant la
prévoyance so
ciale

Prévoyance sociale :

Ce compartiment comporte les trois matières : chômage, des maladies, des émigrants et des marins.

a) chômage
3 conventions

a) En ce qui concerne le chômage il a été signé 3 conventions : une convention générale en 1919 qui est en vigueur entre 24 Etats dont la France.

Une autre convention de 1920 pour le chômage des marins, ratifiée par 22 Etats dont la France.

Une convention pour le chômage des marins après naufrage en 1920, en vigueur entre 17 Etats dont la France.

b) maladies

Pour les maladies une convention générale a été signée en 1925 en vigueur entre 20 Etats dont la France.

Une convention sur l'assurance maladie dans l'industrie et le commerce, 1927, en vigueur entre 11 Etats, non ratifiée par la France.

L'assurance maladie dans l'agriculture, convention de 1927, en vigueur entre 6 Etats dont la France.

c) émigrants

Une convention sur les émigrants à bord des navires, 1926, en vigueur entre 14 Etats, non ratifiée par la France.

Une convention sur le rapatriement des marins, 1926, en vigueur entre 12 Etats dont la France.

résultats

Observations générales sur les résultats

La première observation générale est qu'aucune convention n'a recueilli plus de 50 % des ratifications des membres de l'organisation internationale du travail. Seconde observation : la moyenne de la totalité des ratifications est de 447 ratifications pour les 32 conventions, ce qui fait une moyenne de 12,7 ratifications par convention sur 55 membres. Le déchet est donc assez considérable. A Genève le bureau du Directeur Général contient un tableau tenu à jour qui montre l'état des ratifications.

Lorsque des personnages importants viennent à Genève on leur montre ce qu'ont fait les autres pays ce que pourrait faire le leur etc.

La France sur les 32 conventions en a ratifié 16, il y a donc un déchet de 50 %. L'Allemagne en a ratifié 16, la Grande Bretagne 17 et l'Italie 15. Un pays en a ratifié 27 sur 32 le Luxembourg. La Bulgarie en a ratifié 25. La République argentine et le Brésil n'en ont ratifié aucune.

Enfin les Etats-Unis n'ont pas eu à ratifier parce qu'ils n'avaient pas signé.

modification

es conventions.

Reprenons quelques une des plus importantes conventions pour voir les pays qui ne les ont pas ratifiées. La moyenne des ratifications ne porte pas en effet sur les mêmes conventions. La convention sur les huit heures n'a été ratifiée ni par l'Allemagne ni par l'Angleterre, ni par la Suisse. Au lendemain de la guerre nous avons dans nos compagnies de navigation dû augmenter le personnel d'un tiers, tandis que l'Angleterre n'en faisait pas autant. On voit immédiatement les répercussions économiques que ceci entraîne.

5 pays parmi les 14 l'ont ratifiée à la condition qu'elle n'entrerait en vigueur pour eux que lorsqu'elle serait ratifiée par tel autre pays.

La convention sur le travail de nuit des femmes est ratifiée par la France, mais elle ne l'est pas par l'Allemagne, la Belgique, la Pologne, l'Espagne.

La convention sur l'âge des enfants dans l'industrie n'a été ratifiée ni par l'Allemagne ni par la France, ni par l'Angleterre.

Enfin l'interdiction de la céruse n'a pas été ratifiée par l'Allemagne, l'Angleterre et la Suisse.

Il n'est donc pas douteux qu'il y a un très grand déchet entre ce qu'on a décidé à la conférence internationale du travail et les résultats.

conséquences

à refus de ratification.

Il y a une rupture de l'équilibre économique lorsque les conventions sont ratifiées par certains Etats importants, et non par d'autres qui sont susceptibles de leur faire alors une concurrence dangereuse. C'est pourquoi le développement de ces traités désirable dans la mesure où il établit l'uniformité de législation n'est pas sans danger. L'action morale du bureau international du travail s'exerce sans répit pour obtenir de la part des Etats qu'ils ratifient plus vite ces conventions. Il agit par des moyens diplomatiques, par le moyen des milieux ouvriers et patronaux pour les inciter à faire davantage, mais les résultats sont encore très relatifs.

Cette législation a réussi pour les quelques conventions qui sont en vigueur à substituer une législation unique à la législation qui existait jusqu'alors.

Quant aux recommandations il y a 38 recommandations. Elles ne sont pas une source de législation

les recommandations sont au nombre de 38

industrielle internationale mais elles incitent, elles poussent les Etats à modifier de temps à autre leur législation.

Pour terminer sur les sources de la législation industrielle internationale voyons la coutume et la jurisprudence.

Jurisprudence

rôle de la

Cour de la Haye

L'apport de la coutume est nul jusqu'à présent
Jurisprudence. La justice internationale

la justice qui émane des tribunaux internationaux. C'est-à-dire de la Cour permanente de justice internationale de la Haye. A vrai dire le domaine dans lequel s'est exercé son action est un domaine préliminaire bien qu'important. Bien des Etats ont accepté avec peu de satisfaction et d'entrain l'action enveloppante de l'organisation internationale du travail quelques Etats de temps à autre veulent mettre le holà. La Cour de la Haye a eu à statuer pour savoir si l'organisation internationale du travail avait ou non droit de s'appliquer. Etant donné que l'action de cette organisation se traduit par des conventions, si on retire au Bureau International du travail un article de son travail on diminue son action. On a porté devant la Cour de la Haye la question de savoir si l'organisation internationale du travail pouvait s'occuper de la condition des travailleurs dans l'agriculture. La France avait dit non. Nous avons perdu à la Haye. La Cour a décidé en 1922 que d'après le programme de l'article 427 du traité de Versailles l'organisation s'étendait au travail dans l'agriculture (Avis, n° 2 de 1922)

Par contre elle a donné raison aux pays qui prétendaient que l'organisation du travail ne pouvait s'occuper des moyens de production agricole (Avis n° 3 de 1922). En effet ces moyens ne sont plus du travail mais une matière d'ordre économique ou douanier. Dans son avis la Cour a dit que c'était en dehors de l'activité de l'organisation internationale du travail. La Cour a été saisie du point de savoir si on pouvait s'occuper du travail de nuit des patrons dans les boulangeries. Elle a rendu un avis N° 13 en 1926 disant que l'organisation internationale du travail s'étendait au travail patronal de nuit dans les boulangeries.

Il y a eu le point de savoir si la ville libre de Dantzig pouvait ou non faire partie de l'organisation internationale du travail. La Pologne prétendait que non. Ceci se rattache à toute une politique mettant aux prises la Pologne et Dantzig. La Cour permanente de justice internationale a décidé que la ville libre de Dantzig ne pouvait pas faire partie de l'organisation internationale du travail (Avis n° 18 de 1930)

Enfin il y a eu la question de la désignation du délégué ouvrier. Comment devait-il être élu?

Avis de la Cour sur la question de Dantzig.

et sur la ques-
tion de la dési-
gnation du délé-
gué ouvrier.

La Cour permanente de justice internationale par un avis n°1 en 1922 a décidé de quelle façon le délégué ouvrier pourrait être désigné.

Peut-on escompter beaucoup dans l'avenir des décisions de la Cour permanente? Ce rôle jurispruden-
tiel serait trop lent et pratiquement c'est la confé-
rence du travail qui restera à peu près la seule sour-
ce créatrice de la législation internationale du tra-
vail. Il est probable que lorsqu'un traité ne donnera
pas satisfaction la conférence le modifiera pour en
clarifier la lettre plutôt que d'attendre que la Cour
de la Haye en fixe le sens.

L'étude des sources de la législation indus-
trielle est ainsi terminée.

Section IV

Rouages de la
législation
industrielle.

Rouages de la législation industrielle :

§1- Rouages du droit français.

Il y a trois catégories de rouages :

1° Rouages exécutifs.

2° Organes de renseignements et de perfection

nements.

3° Organes de contrôle.

Rouages du droit
français.

Rouages
exécutifs.

1° Rouages exécutifs : Il n'y en a qu'un

seul qui n'est pas très ancien, c'est le ministère du travail avec à sa tête le ministre du travail, qui date de 1906. A l'époque où il a été constitué sous le minis-
tère Clémenceau, M. Paul Boncour en ayant été le pre-
mier titulaire il n'existait dans le monde que 4 pays
ayant un ministère du travail. Jusqu'en 1906 d'autres
organes s'occupaient des questions du travail qui
étaient réparties entre divers ministères. Le ministère
du commerce qui s'occupait du travail. C'est à ce titre
que M. Millerand, ministre dans le cabinet de Waldeck-
Rousseau a présidé à l'élaboration du code du travail
et d'importants textes de la matière. Une autre matière
recevait du même ministère les assurances et la prévo-
yance sociale. Le problème de la mutualité relevait du
ministère de l'Intérieur.

Le Ministère
du travail.

Le problème des mineurs relevait du ministère
des Travaux Publics qui a dans ses attributions tout
ce qui concerne les mines au point de vue exploitation
et contrôle.

Travail, prévoyance assurances, mutualité,
travail des mineurs etc. furent détachés des autres
ministères pour constituer la base du nouveau ministère
du travail. Il y a eu depuis 25 ans des petites muta-
tions de ministère à ministère dans d'autres matières
dont nous ne parlerons pas.

Un point est à signaler. Tout ce qui concerne
le travail des marins n'a jamais été rattachés au mi-
nistère du Travail.

De même que le travail des mineurs était rattaché au ministère des Travaux Publics, tout ce qui touche à la marine était rattaché au ministère de la marine marchande, mais y est demeuré.

Par un esprit de particularisme tout ce qui touche à la marine est séparé de tout ce qui touche aux questions terrestres. Ces questions des marins forment donc partie du droit maritime. Le Code du travail ne s'en occupa pas. Tout le reste se trouve rattaché actuellement au ministère du travail.

2° Organes de renseignements et de perfectionnements

Nous verrons les plus importants. Le plus important dont le rôle est essentiel est le Conseil Supérieur du Travail. Il a été constitué en 1891, c'est une assemblée purement consultative. Sa composition est complexe. Il y a des représentants ouvriers, des représentants patronaux, des représentants de l'administration, et le ministre peut également prendre des personnalités compétentes dans l'Institut ou la Faculté de Droit de Paris pour en faire partie. Ce Conseil Supérieur du Travail a également quelques parlementaires : trois sénateurs et trois députés qui sont élus par leurs collègues.

Ce Conseil supérieur du Travail se réunit au moins une fois par an, mais les textes n'ont pas encore terminé ses attributions. Pratiquement c'est une Assemblée consultative que le ministre du Travail consulte sur toutes les questions du travail. Il n'y a pas une question importante concernant la législation industrielle qui ne soit soumise aux délibérations de ce Conseil. Il donne son avis sur tous les projets de lois déposés par le gouvernement et sur les propositions de lois.

Le Conseil consultatif du Travail se réunit une fois par an mais il a aussi une section permanente afin de ne pas rompre le contact avec l'administration et qu'on appelle Commission permanente. Ce sont des membres du Conseil supérieur siégeant d'une façon constante.

Certaines assemblées ont des membres permanents. Le Conseil supérieur de l'Instruction publique par exemple qui se réunit une ou deux fois par an pour les projets d'enseignement secondaire ou supérieur a une section permanente. Il en est de même pour le Conseil supérieur du Travail. Il y a une commission permanente qui peut en attendant la réunion du Conseil supérieur éclairer le ministre sur certains points et préparer les sessions du Conseil Supérieur du travail.

Un autre rouage s'appelle la Commission supérieure du travail. Elle a été constituée en 1892.

La Commission
supérieure du
Travail

Le texte qui détermine ses attributions est dans le code du travail, tandis qu'aucun texte ne précise les attributions du Conseil supérieur du travail. L'article II3, livre II, détermine les attributions qui sont spécialisées. L'article II3 nous dit que la Commission supérieure du travail doit veiller aux règles qui concernent le travail de l'enfant et de la femme, et donner son avis sur les projets qui les concernent, arrêter des conditions d'admissibilité des candidats à l'inspection du travail. Elle a donc des attributions limitées au travail protégé. Très limitées sont les attributions d'un Comité qui s'appelle le Comité de patronage des apprentis. Il ne s'occupe que de l'apprentissage. Les textes qui réglementent ses attributions sont dans les articles II7 et suivants: Ce sont, la protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie, le développement de leur instruction professionnelle. Signalons encore le Conseil consultatif du travail dont les textes actuels sont les articles II9 à I33 du livre IV. On n'a jamais appliqué ces dispositions. Par contre une création récente que nous devons à un exemple trouvé en Alsace Lorraine, est la création, par une loi du 26 Juillet 1925, de Chambres de métiers.

Le Comité de pa-
tronage des ap-
prentis.

Le Conseil con-
sultatif du
travail.

Les Chambres de
Métiers.

En Alsace Lorraine il existait, lorsque ces provinces ont été réintégrées à la France, des Chambres de métiers, c'est à dire des Chambres d'artisans. Il y a une corporation de ceux qui sont simplement des artisans. Ces chambres de métiers ont joué dans l'économie alsacienne un grand rôle. On en a été satisfait et on en a demandé le maintien, ainsi que leur extension à toute la France. C'est un point sur lequel les institutions alsaciennes ont joué un rôle important puisque toute la France est dotée de ces Chambres de métier depuis 1925. L'intérêt pratique est qu'entre l'artisan et l'esprit de corps elle maintient l'artisanat qui malheureusement dans les pays modernes est sur le point de disparaître. La vie industrielle moderne a tué l'artisanat, surtout l'usine avec la fabrication en série. L'artisan est un petit patron travailleur manuel ayant auprès de lui quelques apprentis, un ou deux ouvriers, auxquels on donne le nom de compagnons, nom technique de la loi de 1925. L'artisan est donc un ouvrier qui travaille à son compte. Souvent les artisans font des travaux qui sont plutôt des travaux de luxe, celui de la reliure d'art, etc. En Alsace Lorraine on trouvait il y a quelques années des ouvriers de luxe dans l'industrie du bois faisant des travaux remarquables, métiers d'artisans pratiqués de générations en générations. L'artisanat est très important pour certains commerces qui se perdaient

complètement et que les usines ne peuvent remplacer. Ces Chambres pourront donc donner un nouveau regain à l'artisanat.

Les Chambres de métiers sont constituées en partie de ces artisans et en partie de leurs compagnons. La majorité est assurée à l'artisan; en principe un tiers de compagnons et 2/3 d'artisans.

L'Office du Travail.

Signalons en dernier lieu un office de documentation. l'Office du travail. Il fonctionne au ministère du travail et il a été créé en 1891. Il est doté d'une certaine autonomie. C'est un centre de tous les renseignements en France concernant la législation du Travail. De même que le Bureau International du Travail est le centre d'informations et de renseignements du monde entier, à l'heure actuel l'office du travail est le centre de tous les renseignements qui viennent d'une source quelconque en matière de travail. Tout un personnel exploite ces renseignements les classe et les publie. Il publie des enquêtes très précieuses. Il est donc très facile de se procurer ces renseignements. Il publie un bulletin mensuel qui se trouve dans toutes les bibliothèques et qui s'appelle le Bulletin du ministère du travail.

Bulletin du ministère du travail.

C'est une mine d'informations classées, cataloguées: statistiques du travail, état du marché du travail, travailleurs étrangers et travailleurs nationaux, bref tout ce qui peut intéresser le public spécialiste.

Pour terminer la troisième catégorie de rouages: les organes de contrôle.

A plusieurs reprises lorsque nous avons essayé de retracer l'évolution de notre législation au XIX^e siècle nous avons vu qu'elle ne pouvait se développer avant qu'existât un contrôle des lois assurant son application. La loi de 1841 à la suite de l'enquête de Villermé est une loi qui ne s'appliquait pas parce qu'il n'y avait pas de contrôle pour en surveiller l'application.

La législation industrielle dans n'importe quel pays doit avoir un genre d'agents de police pour assurer le respect de ses dispositions.

Il faut tout un corps indispensable de fonctionnaires pour assurer le contrôle de l'application des lois.

nécessité des organes de contrôle.

Il faut d'une part, protéger les travailleurs contre la violation des lois du travail par leurs employeurs et d'autre part il faut encore protéger les ouvriers contre eux-mêmes, car ils ont été trop souvent les artisans de leur propre situation par négligence, imprévoyance, acceptant de travailler trop longtemps dans des conditions d'hygiène insuffisante. L'his

toire a montré que pour des quantités de travaux il fallait protéger les travailleurs contre eux-mêmes. Ce contrôle sera donc dirigé non seulement contre l'employeur, mais contre le travailleur à son profit.

C'est dans ces conditions qu'a été constitué en France en 1874 le corps de l'inspection du travail, par une loi du 19 Mai 1874. Ces dispositions sont intégrées dans le code du travail articles 93 à III du livre II.

Les inspecteurs
du travail.

Les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires nommés à la suite d'un concours, ce qui limite dans leur nomination l'arbitraire, et assure une certaine compétence. Ils sont de deux catégories, très inégales comme nombre. En principe, ils sont départementaux, hommes ou femmes.

En effet pour certaines inspections, des femmes inspectrices sont plus désignées.

En chiffres rond on compte près de 150 inspecteurs du travail pour 89 départements, ce qui fait en moyenne un inspecteur et demi par département. On voit comme c'est insuffisant quand on songe à certains départements comme la Seine et le Rhône qui ont un nombre considérable d'établissements et d'usines.

Il y a en outre, des inspecteurs divisionnaires qui sont au-dessus des précédents en ce sens qu'ils ne sont pas pour un seul département. Il y en a 12 pour toute la France.

Attributions

Les attributions des inspecteurs du travail en France sont de contrôler l'application des lois qui limitent la liberté des employeurs et des travailleurs. D'une manière générale ils ont à assurer l'exécution des dispositions du livre 2 du code du travail qui contient les conditions du travail, c'est-à-dire, âge, durée, travail de nuit, repos hebdomadaire, hygiène et sécurité du travail.

L'article 93 nous dit: "Ils sont chargés d'assurer l'exécution des dispositions du présent livre"

En outre ils doivent assurer l'exécution de certaines dispositions du livre I. C'est l'article 107 du code du travail, modifié par la loi du 11 Mars 1932 qui énumère ces dispositions du Livre I.

Les inspecteurs du travail par exemple exercent un contrôle sur le régime des économats.

Ils sont chargés, en outre, du contrôle d'application exacte des lois pour lesquelles le pouvoir leur en est reconnu. Ils doivent adresser des rapports annuels d'après l'article 109 du code du travail, dans lesquels ils peuvent signaler les améliorations à apporter.

Quels sont les établissements auxquels s'étend l'inspection du travail?

Ce sont les établissements industriels, les établissements commerciaux, et même l'atelier familial c'est à dire l'atelier où les parents travaillent avec les membres de leur famille et généralement leurs enfants. Les inspecteurs du travail ont le droit d'exercer un contrôle dans l'atelier familial dans la mesure où existent des règles du travail qui doivent être appliquées, par exemple si on fait emploi de machines.

Les inspecteurs du travail n'ont pas à s'occuper des institutions d'Etat, ni des mines qui relèvent d'organismes propres.

Dans les établissements d'Etat il y a un contrôle solidement organisé et les violations des lois du travail ne sont pas bien à craindre. Il y a une organisation spéciale pour les mines, avec les délégués mineurs, véritables mineurs eux-mêmes.

Tout ce qui concerne l'agriculture et la sylviculture échappe au contrôle des Inspecteurs du travail.

Le personnel employé par la sylviculture n'est pas très considérable. Mais l'agriculture comprend près de la moitié de la France. Elle n'aime pas qu'on s'occupe d'elle et au point de vue électoral, quels que soient les partis politiques au pouvoir l'agriculture a toujours leur oreille.

Les agriculteurs ont réussi à échapper l'inspection du travail, bien que là comme ailleurs des abus se produisent parfois. Enfin l'inspection du travail ne s'exerce pas dans les travaux scientifiques, les laboratoires des universités, où il est probable qu'il y a un contrôle suffisant. C'est un travail spécial de recherches n'intéressant que ceux qui veulent s'y livrer.

Le travail des gens de maison échappe également à leur contrôle.

- Quels sont les moyens dont les inspecteurs du travail disposent pour exercer leur mission?

Ils ont ce qu'on appelle le droit de visite, mais comme à cette occasion, ils peuvent constater des choses qui ne leur sont pas destinées, par exemple des procédés de fabrication, ils sont tenus de conserver le secret. Ceci est important; l'article 102 de notre code nous dit: "Ils ont prêté serment de ne pas révéler les procédés de fabrication dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur profession."

Ils sont donc assermentés, et en cas de faute il y aurait contre eux de graves sanctions.

Le droit de visite a soulevé bien des difficultés dans le passé; elles semblent s'être un peu atténuées.

Moyens

droit de
visite.

Les inspecteurs du travail ont le droit de visite de jour. Ils peuvent se présenter dans tout établissement dans lequel ils savent que l'on travaille. On doit les laisser pénétrer et si on s'y oppose, l'inspecteur peut dresser des procès verbaux sanctionnés par certaines peines.

Question soule-
vée par l'ins-
pection de nuit.

La question de nuit est plus épineuse. L'inspecteur du travail a-t-il le droit de pénétrer la nuit dans les établissements soumis à son contrôle?

Ce-ci est très important parce que beaucoup d'interdictions concernant le travail de nuit de l'enfant de la femme, ou même des adultes dans les boulangeries. L'inspecteur doit donc s'assurer que l'on ne travaille pas. La question a déjà donné lieu à une difficulté en ce qui concerne le repos hebdomadaire.

*) Examen de la
difficulté avant
la codification
par le Code du
travail.

Un cas s'est présenté à Montpellier où aux termes de la loi non encore codifiée à cette époque, sur le repos hebdomadaire on ne devait pas travailler un jour par semaine. Le 21 Février 1909, l'inspecteur du travail se présente à une heure moins 1/4 du matin. Le patron ne veut pas le laisser pénétrer et l'inspecteur dresse procès verbal pour n'avoir pas pu exercer sa mission. Il se retire et l'affaire a sa suite devant les tribunaux pour savoir s'il avait ou non le droit de dresser le procès verbal. Avait-il le droit de pénétrer dans cette boulangerie pour vérifier l'application du repos hebdomadaire? Un arrêt fut rendu par la Chambre criminelle condamna le patron, et décida que l'inspecteur avait le droit de pénétrer la nuit comme le jour. Mais un arrêt des Chambres réunies du 29 Juin 1911 (Sirey 1911 I 593) statuant en sens contraire, décide que les inspecteur du travail pour le repos hebdomadaire n'avaient pas ce droit. A cette époque les textes sur le repos hebdomadaire n'étaient pas encore dans le code du travail comme ils le sont maintenant. Ils étaient dans une loi de 1906 organisant le repos hebdomadaire en France, et dont l'article II était ainsi conçu: "Les inspecteurs du travail sont chargés concurremment avec tous les officiers de police judiciaire de constater les infractions à la présente loi."

Arrêt de la
Cour de Cassa-
tion du 29 Juin
1911.

C'est sur cet article que la Cour de Cassation a basé son argumentation, disant que les inspecteurs du travail sont sur le même plan que les officiers de police judiciaire, or les officiers de police judiciaire n'ont jamais le droit de pénétrer, hors des limites, la nuit chez des particuliers, et ils doivent procéder à leurs opérations le jour et dans des conditions déterminées. Puisque les inspecteurs du travail sont des officiers de police judiciaire, ils ont le même pouvoir, et ne peuvent pénétrer la nuit sans faire une

violation de domicile. Le patron a donc été relaxé des fins de la poursuite, comme n'ayant commis aucune infraction. Il aurait disant les Chambres réunies, fallu que la loi déclarât formellement qu'ils avaient le droit de pénétrer la nuit pour assurer l'application des dispositions sur le repos hebdomadaire, à moins que le patron ne leur ouvrît volontairement les portes de son établissement. Un autre arrêt de la chambre criminelle fut rendu non plus à propos du repos hebdomadaire, mais pour l'interdiction du travail de nuit.

La Chambre criminelle (12 Juillet 1902 D.190 I427) a reconnu le droit de pénétrer la nuit, dans les établissements et que si on les empêche ils peuvent dresser procès verbal. La Cour de cassation, chambre criminelle apportait pourtant réserve. Elle disait: L'inspecteur du travail doit procéder de la façon suivante: ou il s'agit d'un établissement autorisé à travailler le jour comme la nuit, dans ce cas il n'y a qu'un jour perpétuel et l'inspecteur du travail peut pénétrer à toute heure dans cet établissement; ou il s'agit d'un établissement qui officiellement ne travaille que le jour et l'inspecteur du travail ne pourra venir la nuit que s'il a des indices sérieux que l'on travaille. Par exemple ce sont les fumées d'usines, des bruits de machines, des lumières, etc., mais son intervention n'est pas rendue plausible sur une simple dénonciation.

2°) Depuis la
codification.

Voilà quelle était la situation autrefois.
Quelle est la situation actuelle?

Des textes du Code du travail et un arrêt plus récent de la Chambre criminelle ont éclairé la question.

Situation
actuelle.

La question du repos hebdomadaire est réglée par l'article 105 du code du travail. Il n'y est plus question des officiers de police judiciaire. "Les inspecteurs, à propos du repos hebdomadaire ont entrée dans tous les établissements à l'effet d'y procéder à la surveillance et aux enquêtes dont ils sont chargés.

De sorte que bien que la question ne soit pas tranchée en jurisprudence, on pense à l'heure actuelle que cet article 105, différent du texte de la loi de 1906, a voulu donner aux inspecteurs du travail le droit de pénétrer la nuit dans les établissements où ils pensent que l'on travaille le jour où d'après la loi sur le repos hebdomadaire on ne le devrait pas.

Quant aux autres travaux un arrêt récent de la Chambre criminelle (24 Juin 1922, Sirey 1922, I, 397) a fait tomber les réserves dont nous parlions tout à l'heure: "Attendu que les inspecteurs du travail ont le droit de pénétrer pendant la nuit pour le travail de

nuit dans les boulangeries pour assurer l'application de la disposition qui interdit le travail de nuit. Nous voyons qu'il n'y a plus les réserves rencontrées précédemment (arrêt de 1902) Il est probable que ces réserves ont disparu parce que la Chambre criminelle reconnaît aujourd'hui aux inspecteurs du travail le droit de pénétrer la nuit dans les établissements, avec ou sans indices sérieux. Il y aurait donc là une transformation du droit entre la période antérieure et postérieure à la codification. C'est un droit encore en état de flottement. Il appartient à la jurisprudence ou au législateur de dire clairement ce que peuvent faire les inspecteurs du travail. Mais la tendance moderne du législateur est de laisser les choses dans un certain état d'incertitude pour permettre à la pratique d'évoluer entre la lettre et les textes et de donner satisfaction à des situations auxquelles le législateur ne pense pas toujours.

Sanction

Sanction :

Le droit de visite constate l'infraction et la sanction est le procès verbal. Il y a une distinction à faire suivant que l'infraction constatée par l'inspecteur est prononcée par une loi ou par un décret. Si la sanction est prononcée par une loi il dresse son procès verbal qui suit son cours. Si la sanction est prononcée par un décret il doit, avant de dresser procès verbal, faire une mise en demeure et si la mise en demeure est restée sans résultat, en cas de récidive il peut dresser son procès verbal (article 78 du code du travail).

Souvent les inspecteurs du travail font des admonestations plutôt que de dresser un procès verbal.

Résultats de cette organisation.

Résultats de cette organisation :

Dans l'ensemble les résultats sont très bons. Si le corps des inspecteurs du travail n'avait pas existé aucune des lois votées depuis 60 ans n'aurait été appliquée. Cependant les inspecteurs du travail ne sont pas assez nombreux. En outre ils se renseignent assez difficilement, les patrons s'en méfient et cherchent à maintenir les distances entre eux. Les inspecteurs du travail devraient plutôt trouver des auxiliaires chez les ouvriers. C'est ce qui arrive dans les mines où l'inspecteur est un délégué mineur, mais en général les inspecteurs ne trouvent pas d'aide chez les ouvriers. D'une part, beaucoup de travailleurs ont peur de la vengeance du patron. D'autre part ils ont peur que l'inspecteur ne soit la créature du patron et la glace n'a jamais été bien rompue entre eux. Cela provient du recrutement des inspecteurs du travail qui sont d'une autre classe que les ouvriers.

Dans les grandes usines il y a des délégués ouvriers chargés de veiller à la sécurité des ouvriers et les violations des lois seraient signalées par eux

bien plus rapidement que par les inspecteurs du travail.

Enfin il n'est pas douteux que les pénalités sont insuffisantes. Un usinier important a tout intérêt à payer l'amende et à ne pas appliquer les lois. Les amendes ne sont pas assez considérables pour gêner le patron au moment où il a d'importantes commandes. Il faudrait des sanctions pécuniaires plus fortes et même des sanctions de prison en cas de récidive. En matière d'inspection du travail, il y a une recommandation de la Société des nations qui a été élaborée par la Conférence de 1923. La recommandation de 1923 dit que les inspecteurs du travail devraient pouvoir inspecter à toute heure du jour ou de nuit. Elle ajoute: "Etant entendu qu'avant de se retirer les inspecteurs aviseront de leur passage l'employeur ou l'un de ses représentants, dans la mesure du possible."

En second lieu on précise qu'ils pourront interroger le personnel sans témoins.

C'est toujours la question de la confiance qui se pose.

En troisième lieu que les inspecteurs du travail pourront saisir directement les autorités judiciaires, sans rouage intermédiaire.

Les inspecteurs doivent pouvoir formuler des injonctions aux employeurs ne respectant pas les règles sur le travail.

En matière de sécurité il faut signaler aux inspecteurs tous les accidents qui se produisent.

Organisation du personnel de l'inspection du travail.

L'inspecteur du travail est un fonctionnaire d'ordre administratif recruté après un concours.

Comment le même inspecteur du travail peut-il se rendre compte lui-même de toutes les conditions à remplir dans la fabrication, dans les divers travaux pour qu'ils ne soient pas dangereux pour les ouvriers? Il n'est pas un ingénieur. Aussi a-t-on songé à adjoindre au corps des inspecteurs du travail des ingénieurs spécialisés pour la production industrielle.

La recommandation de 1923 nous dit qu'en raison des difficultés résultant des conditions de l'industrie moderne en ce qui concerne l'emploi des matières dangereuses, l'enlèvement des poussières et des gazs nocifs, il est essentiel que des experts possédant des connaissances spéciales, existent et qu'ils soient employés par l'Etat.

Quant à la formation du corps des inspecteurs du travail, la recommandation dit qu'il faudrait que ce corps possédât une expérience sérieuse, une bonne culture, et que par ses qualités morales et par ses

Société des Nations.

Recommandation de la S.D.N. en 1923.

Organisation du personnel.

aptitudes, il puisse acquérir la confiance de tous, patrons et ouvriers.

Ceci est très important et c'est la chose la plus essentielle de toute la recommandation.

Il faut ajouter encore que les inspecteurs du travail, selon la Recommandation, ne doivent avoir aucun intérêt dans les établissements placés sous leur surveillance. Enfin, dit-elle, il est essentiel que toute facilité soit accordée aux travailleurs ou à leurs représentants dans leurs rapports avec les inspecteurs du travail et les employeurs.

II - Rouages internationaux.

Ils ont déjà été étudié à propos des sources internationales, aussi ne sont-ils mentionnés, ici que par ordre : 1) Le Bureau International du Travail.

2) La conférence internationale du Travail

PLAN GENERAL DU COURS :

Le premier grand ordre d'idées que nous allons rencontrer est celui de l'étendue des libertés accordées aux travailleurs, comme aux employeurs, libertés qui doivent être restreintes à certains égards par rapport au droit commun, ou au contraire étendues.

D'où, Partie I - De l'étendue des libertés publiques des employeurs et des travailleurs: Ce sont:

1° Les libertés individuelles.

2° Les libertés collectives.

L'étude des libertés individuelles va montrer une série de dérogations restrictives au droit commun, tandis que l'étude des libertés collectives sera l'étude des facilités données aux travailleurs. D'où:

Titre I : Des restrictions aux libertés individuelles.

Titre II: De l'étendue des libertés collectives.

Division du Titre I.- Les restrictions aux libertés individuelles se manifestent dans trois directions différentes :

1° Restrictions concernant le droit d'employer des travailleurs (Chapitre I).

Au sein de ce chapitre nous trouverons trois sections consacrées à:

Section I - L'enfant.

Section 2 - La femme.

Section 3 - L'adulte.

2° - Restrictions quant au recrutement (Chapitre 2) .

Pour que les travailleurs et les employeurs se rencontrent il faut nécessairement des intermédiaires

Rouages internationaux.

Plan général du cours.

Partie I : Eten-
due des libertés
publiques des em-
ployeurs et des
travailleurs.

Titre I : Des
restrictions
aux libertés
individuelles
concernant :
1) le droit
d'employer des
travailleurs.

2°) le recru-
tement des tra-
vailleurs.

qui les mettent en rapport. L'expression technique est la suivante: Placement des travailleurs. Nous rencontrerons dans ce chapitre l'institution des bureaux de placement.

3°) l'exécution du travail

3° - Restrictions concernant l'exécution du travail (Chapitre 3)

Nous trouvons des restrictions très importantes touchant à divers problèmes. Restrictions concernant:

Section I - L'objet du travail.

Section II - Les heures interdites.

Section III - Les jours interdits: repos hebdomadaire.

Section IV - Durée totale du travail - Problème des huit heures.

Les heures et les jours interdits ne suffisent pas pour protéger le travailleur, il faut savoir quelle est la durée totale du travail. Les étapes franchies ont commencé par les heures interdites, puis par les jours interdits, puis enfin il a fallu réglementer la durée totale du travail. Dans ce problème de la durée du travail nous allons rencontrer l'importante question de la journée de huit heures.

Titre II: Extension des libertés collectives.

Titre II - Extension des libertés collectives

1°) le droit de coalition

Nous les avons vues supprimées par la Révolution et actuellement elles tiennent sous le double vocable, d'après leur ordre historique :

Chapitre I : Le droit de coalition; c'est-à-dire droit de faire grève depuis 1864.

2°) Droit d'association.

Chapitre II: Droit d'association, depuis 1884

Dans la partie II du Cours nous groupons les contrats spéciaux au travail. La réglementation du travail a conduit à une réglementation spéciale des contrats, nécessaires dans les rapports des employeurs et des travailleurs. Ce sera ce que nous pourrions appeler la partie d'accrochage juridique entre travailleurs et employeurs.

Contrat individuel de travail.

Le premier contrat fondamental est le contrat individuel de travail (Chapitre I)

Une seconde forme de contrat réglementée en 1919 est le contrat collectif de travail. C'est un contrat fait entre un syndicat ouvrier et un syndicat patronal (Chapitre 2)

Contrat collectif de travail.

Ce contrat collectif soulève nécessairement des questions différentes de celles qui existent dans un contrat individuel. Quelle est la valeur de ce contrat vis-à-vis des membres du syndicat.

Il y a encore deux contrats. Le contrat intervenant entre préouvriers, les apprentis, et ceux qui doivent théoriquement leur apprendre leur profession,

- 3) contrat
d'apprentissage
4) contrat d'en-
treprise.

d'où chapitre III. Contrat d'apprentissage
Enfin chapitre IV. Du contrat d'entreprise.

C'est le contrat qui intervient avec les travailleurs à domicile et qui n'est pas un contrat de travail. Le travailleur à domicile n'est pas un salarié. Ce contrat n'a été réglementé que sur un point important au point de vue juridique, c'est la fixation d'un salaire minimum des travailleurs à domicile. Une loi est intervenue il y a quelques années pour protéger les travailleurs à domicile. Je ne vous dirai rien de plus de cette réglementation, et le chapitre IV ne sera pas traité.

Partie III du

Cours

Les risques et la
prévoyance sociale

- 1°) Accidents du
travail
2°) Assurances
sociales
3°) Chômage

Partie III du Cours

Les risques et la prévoyance sociale.

Chapitre I : Accidents du travail.

Chapitre II - Les assurances sociales.

Chapitre III - Le chômage.

Partie I du Cours

PREMIERE PARTIE

RESTRICTIONS AUX LIBERTES
INDIVIDUELLES

Restrictions
aux libertés
individuelles

Tout ce que nous allons voir dans cette partie est nécessairement restrictions autrement ce serait liberté pour chacun et il n'y aurait rien à dire. Ce sont donc des dérogations des exceptions des limitations à ce qu'on pouvait faire autrefois et le législateur a défendu dans l'intérêt des travailleurs. Tout ce qui concerne la protection du travail est nécessairement une restriction à la liberté individuelle.

Au cours du XIX^e siècle, à la suite des dissolutions des corporations et de l'état d'isolement des travailleurs, ceux-ci se sont trouvés dans une situation navrante qui a fait l'objet de l'enquête de Villermé. La législation industrielle est partie du point zéro, liberté totale, enquête de Villermé. Plus on va, plus la liberté individuelle diminue.

Sans vouloir établir un équilibre absolu on peut dire qu'au fur et à mesure que la liberté individuelle est réduite, la liberté collective augmente sans cesse.

Les raisons de
protéger les
travailleurs

Rappelons les raisons essentielles de cette protection: d'une part, abus des employeurs, d'autre part, abus des travailleurs eux-mêmes, qui ne savent pas suffisamment se défendre et résister à la tentation de trop travailler.

Chapitre I

RESTRICTIONS CONCERNANT LE DROIT D'EMPLOYER
DES TRAVAILLEURS

Il y a une première catégorie de restrictions qui ne touche pas à la législation industrielle. C'est celle des professions réglementées, qui ne sont pas réglementées dans l'intérêt des travailleurs, mais dans celui du public. On peut citer la nécessité du permis de conduire. Je ne puis exercer le commerce de transporteur en auto sans avoir satisfait à un certain

Professions
réglementées
dans l'intérêt
du public.

exemples:

Protection de
l'enfant.

loi de 1841

loi de 1874

loi de 1892

âge de base
13 ans.

double présomp-
tion sur la-
quelle il repose

examen, de même pour mes employés. C'est une restriction à une liberté qui n'a rien à faire avec la législation industrielle. Nous allons voir des restrictions ayant pour objet la liberté des travailleurs. On peut citer comme professions réglementées la navigation maritime, la navigation aérienne, certains arts comme l'art médical, la profession d'avocat, etc. C'est toujours l'intérêt du public qui est en cause. Dans notre étude au contraire, ce sera l'intérêt du travailleur.

Section I - Protection de l'enfant.

L'enquête de Villermé avait révélé que des enfants travaillaient à des âges ridicules puisqu'on avait vu des enfants dans des manufactures de laine, de soie, de coton, âgés de 4 et 5 ans. C'est ainsi qu'était intervenue la première loi de 1841, qui n'était faite que pour la grande industrie. Elle était donc très limitée. Elle permettait d'employer des enfants à partir de l'âge de 8 ans. Mais elle ne s'est jamais appliquée, faute du contrôle nécessaire, les inspecteurs du travail n'existant pas encore.

Ce fut néanmoins la première étape

Il faut aller jusqu'en 1874 pour trouver la seconde loi fondamentale ayant posé des bases dont on ne s'est pas très éloigné quant à la limite d'âge jusqu'à présent.

La loi de 1874 faite pour les établissements industriels seulement fixait comme âge limite l'enfant de 12 ans.

Une troisième loi est intervenue en 1892 dans laquelle se trouvent toutes les grandes solutions qui, avec modifications se trouvent codifiées dans le Code du travail. Tout ce qui concerne les matières que nous allons voir se trouve dans le livre 2 du code du travail, chapitre I, intitulé, "Age d'admission" articles 2 à 5. Il y a encore les articles 58 et suivants. On y a codifié les conditions d'emploi des enfants.

Aujourd'hui l'âge de base est à peu près celui qui existait dans la loi de 1892, il est de 13 ans. Cet âge repose sur une double présomption, une présomption juris tantum, c'est-à-dire une présomption simple opposée à une présomption irréfragable. Cet âge de 13 ans repose sur une double présomption simple, la première est que l'enfant qui n'a pas 13 ans n'a pas l'aptitude physique pour travailler manuellement.

Seconde présomption: l'enfant qui n'a pas 13 ans n'a pas eu le temps de terminer son instruction primaire.

Ceci n'est qu'une présomption simple, qui doit supporter sur ces deux points la preuve contraire. En effet elle la supporte dans des conditions déter-

minées par la loi et qui permettront de descendre d'un an dans les cas où on peut renverser cette double présomption.

preuves
contraires

Quelles sont alors les preuves à faire? Puisque nous avons une double présomption d'inaptitude physique et d'instruction insuffisante, il faudra passer sur chaque point un examen.

examen d'ap-
titude phy-
sique.

Le premier examen est un examen d'aptitude physique. Si l'enfant est apte à faire un travailleur manuel, l'autorisation lui en sera donnée après une visite médicale, et cet examen sera passé devant des médecins de l'administration (Art. 3, L.2 Code du Travail.)

Si le médecin décide que l'enfant a l'aptitude physique pour travailler il pourra anticiper d'un an seulement.

certificat
d'études.

La présomption peut être encore renversée si l'enfant prouve qu'il a terminé son instruction primaire. Il peut faire cette preuve en justifiant qu'il a terminé ses études par l'examen du certificat d'études (Art. 3 alinéa I; Code du Travail)

La seconde présomption est ainsi renversée.

Si un des deux éléments manque l'enfant ne peut pas travailler avant 13 ans.

La double présomption peut être également renversée dans le sens contraire, mais elle ne peut être renversée que sur l'une de ces deux branches. On ne demande à aucun enfant de rester à l'école au delà de l'âge de 13 ans, mais à cet âge l'enfant peut ne pas avoir l'aptitude physique voulue pour faire un travailleur manuel. Dans ce cas jusqu'à l'âge de 16 ans, il peut lui être défendu de travailler et ceci à la suite d'une intervention des inspecteurs du travail qui peuvent requérir une visite médicale par des médecins déterminés (Art. 4 Code du Travail, al. I).

A partir de 16 ans aucune limitation n'existe plus. L'Administration n'a plus le pouvoir d'empêcher l'enfant de travailler.

exceptions ap-
portées au ré-
glement de base

Voici le règlement de base. Mais à ce règlement général quelques exceptions sont apportées.

Les unes ont pour conséquence d'abaisser la limite d'âge. Les autres de considérer l'âge de 13 ans comme intangible. Enfin d'autres ont pour conséquence d'allonger la limite en ne permettant de travailler qu'à un âge plus avancé.

a) exceptions
en deçà de l'â-
ge de 13 ans.

a) Exceptions en deçà de l'âge de 13 ans :

Il n'y en a qu'une; c'est celle que l'on appelle l'atelier familial (Art. 2, al.3) C'est le travail sous l'autorité du père, de la mère, ou du

l'atelier familial.

tuteur. L'enfant peut travailler, avant l'âge légal. Ceci a pour but d'empêcher les intrusions dans l'atelier familial. On pense que dès l'instant que l'enfant travaille sous la surveillance de ses parents ou de son tuteur ces derniers ne vont pas abuser de ses forces. C'est parfois inexact en fait.

On ne peut pas dire que les parents soient toujours des arbitres impartiaux de ce qui convient à l'enfant. Dans l'état actuel des choses l'atelier familial échappe à la limitation. La seule soupape est dans les actions pénales, l'action en déchéance de la paternité, ou confier la garde de l'enfant à un oeuvre, si l'enfant paraît vraiment en danger au point de vue de sa santé. Mais ceci suppose des cas très graves.

b) exception fixant la limite intangible de 13 ans.

b) Exception fixant la limite intangible de 13 ans.

C'est une forme d'activité tout à fait particulière pour laquelle il semble qu'on pourrait encore davantage se passer des enfants. C'est sur l'industrie des théâtres et des cafés concerts sédentaires (art. 58. C. du Trav.)

Théâtres et cafés concert sédentaires.

Pour les cafés concerts non sédentaires, la limitation est un peu différente. Pour les théâtres et cafés concerts sédentaires la limite d'âge est en principe, ne varietur, 13 ans, quelles que soient les aptitudes de l'enfant, si précoce soit-il.

Il semble que le législateur aurait dû se montrer encore plus sévère. Les théâtres en général sont ouverts la nuit et cela peut être préjudiciable à la santé des enfants.

A titre exceptionnel on peut permettre à un enfant de paraître sur une scène avant 13 ans, mais il faut une autorisation donnée par le ministre de l'instruction publique, et en province par le préfet, pour une pièce déterminée.

La question de l'emploi des enfants au cinéma n'a pas été envisagée par la loi, mais il convient d'assimiler un studio où se tournent les films à un théâtre.

c) exceptions au delà de 13 ans.

c) Exceptions au delà de 13 ans :

tours de forces périlleux et exercices de dislocation. Âge fixé à 16 ans.

Ces exceptions visent une première catégorie de travaux qui sont indiquées à l'article 60: les tours de force périlleux et les exercices de dislocation, pour lesquels il faut avoir 16 ans. Si les travaux de dislocation ne sont pas permis avant 16 ans, il faut par contre commencer très tôt à s'entraîner. Mais l'exhibition en public est interdite. Quoi qu'il en soit ces exercices sont défendus en public jusqu'à l'âge de 16 ans.

Dans le même ordre d'idées nous voyons une réglementation qui concerne les saltimbanques, les charlatans, les montreurs d'animaux, les directeurs de cirque. Ils ne peuvent employer en public des enfants n'ayant pas atteint l'âge de 16 ans, à moins que ce ne soient leurs propres parents qui les emploient et qui doivent alors avoir 13 ans (art. 60). Dans les cirques ambulants, ce sont des forains qui la plupart du temps emploient leur propres enfants.

navigation mari- 2° Il y a encore à signaler la navigation ma-
time. ritime. Elle a sa réglementation spéciale.

Travaux
souterrains

3° Les travaux souterrains (Art. 55-56 C. du Travail)

Pour les travaux souterrains on permet aux jeunes garçons d'y participer dès l'âge de 13 ans, mais entre 13 et 18 ans l'Administration intervient par des règlements très minutieux, pour fixer les travaux qu'on pourra leur faire faire. Ce ne sont pas ceux, proprement dit, de mineur, mais on a fait remarquer que dans la mine il y avait certains travaux peu fatigants qui pourraient être confiés à des enfants. L'administration détermine quels sont ces travaux qui sont réservés uniquement au sexe masculin. Les filles quelle que soit leur âge ne peuvent travailler dans les mines (Art. 55 C. du Trav.)

Sous réserve des exceptions que nous venons de voir l'âge de base est donc l'âge de 13 ans, de droit commun.

travaux auxquels
s'applique le
droit commun.

Quels sont les travaux auxquels s'applique ce droit commun?

Ils sont énumérés dans l'article I du livre 2 du Code du travail.

industrie et
commerce.

D'abord l'industrie, ensuite le commerce. L'agriculture n'y figure pas car il n'existe pas de limite d'âge. Il est probable que dans l'avenir l'agriculture sera réglementée comme les autres formes d'activité, mais en attendant elle résiste énergiquement.

non réglemen-
tation de l'a-
griculture.

Cependant s'il y a des travaux pénibles jouant sur la santé des enfants un grand rôle, ce sont bien les travaux agricoles. Quoi qu'il en soit on protège les enfants travaillant dans une maison de commerce et on ne protège pas l'enfant travaillant à la charrue.

Cette réglementation vise les travaux publics et les travaux privés c'est-à-dire tout ce qui est le commerce l'industrie autres que ceux exercés par des collectivités publiques.

Ceci n'appelle aucune observation.

Deux autres catégories appellent des observations:

L'article I nous dit : établissement laïc ou religieux.

Dans bien des établissements d'ordre religieux, ouvroir patronage, où l'on avait recueilli des enfants, on les faisait travailler et il y a eu des abus. C'est pourquoi la loi est intervenue pour défendre dans les établissements religieux ou laïcs le travail en deçà des limites d'âge indiquées. L'alinéa suivant du texte ajoute : à caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Il y a des établissements qui étaient des écoles professionnelles mais où l'on faisait faire des travaux manuels à l'enfant avant l'âge de 12 ans. Même sous forme d'enseignement professionnel l'enfant ne doit pas faire ces travaux avant l'âge de 12 ans.

Il en est encore ainsi des établissements charitables qui ont recueilli des enfants.

On peut donc dire que cette règle est absolue pour tout travail industriel ou commercial.

La loi joue pour les travaux publics comme privés, établissements religieux, laïcs ou d'enseignement professionnel ou de pure bienfaisance.

5 conventions internationales fixent à 14 ans la limite d'âge. Pour terminer avec l'âge des enfants notez qu'il a été à l'heure actuelle signé, 5 conventions internationales sur la limite d'âge qui a été fixée en général à 14 ans. Ces conventions n'existent que pour l'industrie et l'agriculture.

Pour l'industrie et l'agriculture, pour les soutiers de la marine c'est 18 ans. La Cour de la Haye a rendu un avis favorable à l'intervention de l'organisation du travail au sujet de l'agriculture. La France n'a pas ratifié cette convention.

En 1932 une conférence doit s'occuper de la limite d'âge dans le commerce, pour lequel n'existe pas encore de convention internationale.

Section 2 : Travail des femmes.

En principe aucune différence n'existe au point de vue de la liberté du travail entre l'homme et la femme.

Elle peut donc se livrer aux mêmes travaux que l'homme. La réglementation qui est intervenue à son sujet n'est pas considérable.

Elle se trouve par conséquent sur le terrain du travail l'égale de l'homme, sauf là où existe une réglementation.

Travaux pour lesquels il y a une réglementation concernant les femmes : Voici les quelques travaux pour lesquels il y a une réglementation concernant les femmes :

a) Les personnes du sexe féminin ne peuvent travailler dans les mines, minières et carrières, en vertu de l'article 55 du code du travail. Ceci se

interdiction de
travailler dans
les mines, mi-
nières et car-
rières.

protection des
femmes en cou-
ches.

loi concernant
les magasins
où les employées
débitent des
marchandises.

les adultes

liberté ab-
solue d'emploi.

trouvait déjà dans la loi de 1874. Ce travail, d'une part est très pénible pour elles, et d'autre part présente de réels dangers de moralité.

b) Un loi plus récente concerne la protection des femmes en couches. Elle se trouve codifiée dans les articles 54 A et suivants du code. Une femme en couches dans les travaux que nous allons préciser ne peut reprendre son travail moins d'un mois après l'époque de ses couches.

On considère que ce repos est un repos minimum. Il a fallu une intervention du législateur pour interdire aux travailleuses et aux employeurs des abus. Ceci vise le travail industriel, le travail commercial et les établissements publics ou privés ayant un caractère professionnel ou un pur caractère de bienfaisance.

Mais le législateur est inconséquent avec lui-même, il ne protège pas la femme dans l'agriculture. C'est peut-être là qu'elle en aurait le plus besoin.

En ce qui concerne l'industrie et le commerce il y a des règles sur la possibilité d'allaiter l'enfant. La réglementation qui se trouve dans les articles 54B, 54C, 54D, 54E. Bref obligation de l'employeur de donner à la femme le temps et le local nécessaires pour allaiter son enfant aux heures voulues.

c) Enfin il y a une réforme remontant à une trentaine d'années codifiées dans l'article 76 du code du travail. Cette loi a eu pour but de protéger les femmes qui travaillent dans des magasins, boutiques, et autres locaux, dans lesquels les marchandises ou objets divers sont manutentionnés et offerts au public. Tout employeur doit mettre un nombre de sièges suffisants pour que chacune de ses employées puisse s'asseoir. On a voulu établir les longues journées de travail debout si fatigantes et préjudiciables à la santé.

Section III - Les adultes.

Pour les adultes il a fallu attendre plus longtemps les premières réformes. En ce qui concerne l'adulte il y a une liberté absolue d'emploi.

Certaines dispositions concernant les mutilés de la guerre, les travailleurs indigènes des colonies les travailleurs étrangers et l'ainé d'œuvre étrangère.

§ I - Mutilés.

Ici ce n'est pas une restriction au droit d'employer, c'est une restriction à la liberté de choisir son personnel.

Dispositions concernant les mutilés. C'est un devoir de solidarité nationale du fait de la guerre.

Il existe un grand nombre de mutilés peu aptes à faire le même travail qu'un homme valide. Aussi a-t-on fait par solidarité nationale une obligation pour l'industrie et le commerce privés d'utiliser les mutilés d'après un chiffre proportionnel au personnel. Loi du 30 Janvier 1923, loi du 24 Avril 1924, loi du 30 Mars 1929. Ceci ne s'adresse qu'aux établissements occupant au moins dix travailleurs.

et les veuves de guerre.

Dans les établissements n'employant que des femmes ce pourcentage existe au profit des veuves de guerre. Il y a toute une réglementation détaillée et variée d'après chaque genre d'industrie et de commerce. Devant les protestations de nombreuses maisons qui ne pouvaient employer utilement les mutilés en raison de leur état de santé on leur a permis de remplacer cet emploi par une redevance.

redevance exigée des employeurs qui ne peuvent occuper des mutilés.

Beaucoup de maisons de commerce préfèrent payer cette redevance plutôt que d'employer des mutilés. Par exemple une maison a 10 camionneurs. Elle ne peut confier un camion à un grand mutilé. Il lui faudrait donc pour respecter la loi prendre un onzième employé et elle ne saurait que faire, de celui qui est mutilé. C'est pour cette raison qu'elle préférera payer la redevance; elle s'acquitte ainsi d'un devoir national, car le pays ne devra jamais oublier la quiétude qu'il doit à tous ceux qui ont payé sa défense de leur intégrité, et de leur santé. On l'a dit: les hommes de 1914-1918 ont des droits vis-à-vis du pays et certainement celui-ci est loin d'avoir encore fait pour eux tout ce qu'ils méritaient. C'est bien le moindre qu'on leur assure directement ou indirectement du travail.

Les indigènes des colonies.

§ 2 - Les indigènes des colonies.

Nous avons vu la question des mutilés de la guerre.

Une observation commune est à formuler en ce qui concerne les indigènes des colonies et la main-d'oeuvre étrangères, dont il sera question un peu plus loin.

problèmes de l'admission et de l'emploi.

Le problème pour les uns comme pour les autres se subdivise en deux :

1° Le problème de l'admission.

2° Le problème de l'emploi.

Le problème de l'admission est la question de savoir dans quelles conditions la main-d'oeuvre étrangère ou la main-d'oeuvre indigène pourra être admise à pénétrer en France.

On peut concevoir l'admission de travailleurs étrangers ou indigènes sans que, pour cela, il y ait

une liberté absolue à les utiliser comme on veut, et à ce que l'on veut.

Main-d'oeuvre indigène.

main d'oeuvre
indigène.

problème de
l'admission.

C'est le problème de la main-d'oeuvre coloniale au sens large du mot, car ce n'est pas seulement une main d'oeuvre venant des colonies au sens juridique du mot. Il y a au-delà des mers des colonies des protectorats, et depuis la fin de la guerre des pays sous mandat. Le mot, colonie, ne correspond pas à ces trois catégories. Le travailleur colonial est uniquement le travailleur qui vient d'une colonie française. Le problème de l'admission des indigènes des colonies n'a pas jusqu'ici fait l'objet d'une réglementation législative. C'est le problème de savoir à quelles conditions les indigènes d'une colonie française pourront pénétrer en France.

Pratiquement le problème ne se pose pas pour toutes les colonies. Il y a peu de Malgaches et fort peu de nègres venant en France. Restent quelques indochinois, on en indique 3 à 4000 un peu spécialisés dans le travail de la cuisine. La véritable main-d'oeuvre indigène pour laquelle le problème se pose est celle de l'Afrique du Nord, pratiquement de l'Algérie.

Le voyage est court, assez économique et les facilités pour venir et repartir grandes.

état de la
main-d'oeuvre
française après
la guerre.

Ce problème n'a fait l'objet d'aucune loi. A la fin de la guerre quand on a eu besoin de travailleurs en France pour combler les vides faits par la guerre, il y a eu des emplois assez pénibles comme le travail des mines, le terrassement et l'agriculture pour lesquels la main-d'oeuvre a été déficitaire. Un grand mouvement s'est dessiné de l'Algérie vers la France. Par contre la Tunisie et le Maroc, ce sont des protectorats qui au point de vue statut sont traités comme des pays étrangers. L'indigène est l'indigène de l'Algérie.

Ce qu'on entend
par indigène de
l'Algérie.

Ce qu'on appelle l'indigène de l'Algérie est le simple sujet français, c'est-à-dire l'indigène de race, l'Arabe et le Kabyle, et non pas le citoyen français. La population de l'Algérie est divisée en deux catégories, les citoyens français et les sujets français. Les premiers ont tous les droits politiques, ce sont des Français de France établis en Algérie et qui y ont fait souche. Les indigènes proprement dits, arabes musulmans, kabyles, sont des sujets français n'ayant pas de droits politiques.

Ces derniers sont dans un état qui correspond à leur statut religieux. Au lendemain de la guerre un grand exode a commencé, et on n'a pas été sans s'en

exode des indigènes après la guerre.

Difficultés qu'il soulève.

Circulaire de 1924

inquiéter un peu. On peut utiliser cette main-d'œuvre partout, elle offre des dangers et il fallait s'assurer que ces indigènes venant en France y trouveraient du travail. Il fallait tenir compte du besoin de main-d'œuvre dans la métropole et en outre s'assurer que les intéressés auraient des contrats fermes. D'autres points de vue sont encore très importants pour l'indigène. Ce sont les points de vue d'ordre hygiénique; la variole comme beaucoup de maladies épidémiques, nécessite une vaccination qui ne joue pas encore en Algérie. On a pourvu à ces difficultés par une circulaire de 1924 qui exigeait que les indigènes arabes et kabyles traversant la Méditerranée, aient notamment : 1° un contrat de travail, donc qu'ils ne soient pas des chômeurs en arrivant et 2° que le marché du travail de France comportât leur utilisation et qu'on avait besoin de cette main-d'œuvre.

L'effet de cette circulaire a été d'arrêter momentanément l'exode des indigènes.

En Octobre 1923 il y avait 6000 indigènes s'étant embarqués.

En Octobre 1924 il y avait 531 indigènes s'étant embarqués.

La circulaire avait donné d'heureux résultats, mais le Conseil d'Etat l'a annulée comme illégale. Le gouvernement a pris un décret en 1926 qui ne tenait plus compte de l'état du marché du travail. Peu importait qu'on eût besoin ou non de main-d'œuvre mais il exigeait toujours des conditions d'hygiène général, et que les Arabes ou Kabyles venant en France justifiassent qu'ils avaient un contrat de travail. Ce décret a soulevé une telle opposition qu'il a fallu renoncer à l'appliquer.

Décret de 1926

En 1928 on a fait un nouveau décret qui se contente de s'occuper des questions d'hygiène, et de certaines questions politiques. Sur ce seul terrain de police des précautions sont donc reprises. Les exigences tombant au besoin de main-d'œuvre et à l'existence d'un contrat de travail on disparaît.

Décret de 1928

En 1930 on estimait qu'il y avait un total de 150.000 indigènes.

Mais si dans le troisième trimestre de 1930 il est arrivé 5000 indigènes, il en est reparti 10.000. Ils rentrent chez eux faute de travail par suite de la crise.

Donc en résumé, régime de liberté d'admission sous réserve d'un contrôle de police.

Emploi de la main-d'œuvre

Emploi de la main-d'œuvre indigène.

Ici aucune réglementation. Les travailleurs

indigène.

peuvent prendre n'importe quel emploi privé, et les employeurs peuvent utiliser les indigènes à n'importe quel travail.

S'il devait y avoir bientôt une réglementation pour les étrangers elle ne viserait pas les indigènes, mais elle viserait les indigènes de Tunisie et du Maroc qui en droit sont des étrangers.

Pratiquement les emplois auxquels on peut les utiliser sont assez limités. Ce sont des emplois dans l'agriculture et les mines.

§ 3 - Problème de la main d'oeuvre étrangère

Nous y rencontrons les deux mêmes aspects : l'admission et l'emploi.

I - Admission. C'est un droit absolu de l'Etat de fixer les conditions auxquelles un étranger sera admis en France. Le temps est passé où on pénétrait en France comme dans la plupart des pays étrangers sans avoir aucun papier spécial, et sans passeport. Le passeport rapporte tellement aux Etats qu'il subsistera vraisemblablement longtemps.

C'est donc un acte de gouvernement que de fixer ces conditions. Si on a pris des engagements avec des Etats étrangers, il faut les tenir, c'est pourquoi il faut ajouter : sous réserve des traités diplomatiques. Ces traités en général ne visent pas les travailleurs, mais les étrangers en général.

contingemment

Le gouvernement peut donc déterminer le contingentement des étrangers venant en France. Il doit le faire en tenant compte de certaines données économiques et démographiques.

complexité du
problème.

Le problème est très complexe.

1° Etat du marché du travail. On a besoin d'un certain nombre de bras.

2° Quelles sont les nationalités qui correspondent le mieux à certains emplois. Certains travailleurs font mieux certains travaux que d'autres; il faut donc les prendre où on les trouvera, c'est donc la question de la spécialisation. Tout ceci suppose des enquêtes, des recherches des mises au point.

3° La question démographique.

On ne comprendrait rien au problème de la main-d'oeuvre étrangère qui n'est qu'un aspect d'un problème plus général, le problème de l'étranger en France, si on n'en tenait compte.

La France est un pays de dépeuplement, non seulement par la guerre, qui a coûté des millions d'hommes, mais par le fait que ces hommes n'auront pas fait souche eux-mêmes. Il y a donc une question de

reconstitution d'une partie de la population française

Nous sommes ici sur un terrain plus grave. Il faut faire venir en France les races qui sont susceptibles d'y faire souche qui sont susceptibles de s'amalgamer à la nôtre sans inconvénients physique ou moral.

On a parlé actuellement de la gaffe interraciale et il faut donc déterminer les races susceptibles de donner de bons résultats. On sait que telle race s'amalgame, et que telle autre ne s'amalgame pas. Ce problème de l'absorption de la main-d'oeuvre étrangère est un problème qui a été très étudié par un pays très en avance sur nous sur ce point, les Etats-Unis. Les Etats-Unis l'ont résolu depuis longtemps en considérant que la seule race intéressante pour eux est la race anglo-saxonne, plus spécialement l'élément irlandais. Les latins sont considérés par eux-mêmes comme formant l'élément méditerranéen qui pour eux n'est pas assimilable.

Ces questions ne sont pas encore bien résolues dans la pratique chez nous. Quoi qu'il en soit il faut qu'il y ait des organes de coordination, car ce problème va se poser encore dans l'avenir. On parle depuis longtemps de la classe de 1925 qui correspond aux deux premières années de la guerre, durant lesquelles tous les hommes étaient au front et n'avaient pas de permissions et où la natalité française est complètement tombée. Il est vraisemblable qu'à cette date il faudra prolonger durant quelques années la durée du service militaire afin de faire la soudure, les hommes de 20 à 21 ans étant alors trop petit nombre.

Quatre ministères s'occupent de nos problèmes.

Le ministère des Affaires étrangères pour les questions de traités et de rapports avec les pays étrangers.

Le ministère de l'intérieur pour ce qui concerne la police de cette main-d'oeuvre étrangère et le régime des passeports.

Le ministère du Travail et le ministère de l'Agriculture pour l'utilisation de cette main-d'oeuvre.

Ces quatre ministères travaillent théoriquement de façon convergente bien que pratiquement leurs services aient du mal à s'entendre.

On a créé une Commission interministérielle de l'émigration.

On a encore constitué en 1925 un organisme très important qui s'appelle le Conseil national de la

problème de l'absorption de la main-d'oeuvre étrangère.

nécessité d'organes de coordination.

Rôle respectif des Ministères des Affaires Etrangères et de l'Intérieur du Travail, de l'Agriculture.

Commission interministérielle de l'émigration.

Conseil national de la main-d'oeuvre.

main-d'oeuvre (Thèse de Paris 1930 de M. Griollet sur ce sujet)

son rôle

Ce Conseil s'occupe de la main-d'oeuvre nationale et de la main-d'oeuvre étrangère. Il doit examiner les questions de l'état du marché du travail, démographiques etc. Il donne son avis au gouvernement pour l'ouverture et la fermeture des frontières. En ce moment nous souffrons du chômage et les frontières sont fermées au maximum.

Une procédure spéciale joue dans le seul cas de l'existence de traités diplomatiques.

Dans les rapports avec la Pologne par exemple il existe une Commission franco-polonaise qui établit le dosage des entrées en France d'une manière constante. C'est un organe gouvernemental conformément aux traités fixant l'admission des étrangers.

On a essayé de porter ce problème sur le plan d'une entente entre divers Etats. Il s'est tenu deux conférences d'émigration et d'immigration, l'une à Rome en 1924, et l'autre à la Havane en 1928 mais jusqu'à présent elles n'ont pas abouti à des textes ou à la signature de conventions. En effet les intérêts des Etats sont tellement variables qu'il est très difficile de s'entendre. Conclusion: liberté absolue du gouvernement sous réserve des traités; et les traités conclus ont prévu des organismes fixant le pourcentage.

Emploi :

II - Emploi: Quand les travailleurs étrangers sont en France ils sont traités comme les autres étrangers. Ils ont les mêmes obligations administratives et de police. Nous ne verrons donc que ce qui existe de supplémentaire pour eux.

Loi de 1893.

La loi de 1893 vise tous les étrangers venant en France pour s'y fixer et gagner leur vie; elle s'applique à nos travailleurs étrangers. En outre, à l'heure actuelle tous les étrangers doivent avoir une carte d'identité délivrée par la préfecture du département et donnant lieu à la perception d'un timbre.

carte d'identité.

L'article 64 du code du travail dit qu'on ne peut faire appel à un travailleur étranger que si celui-ci a sa carte d'identité qui doit avoir une mention particulière, le mot "travailleur". Il est alors soumis à un régime un peu spécial. Lorsque cette carte lui est délivrée pour la première fois elle doit mentionner la date et l'indication de son contrat de travail.

La plupart de ces travailleurs ont fait l'objet d'un recrutement collectif qui a été autorisé par des traités avec la Pologne et l'Italie particulièrement.

Donc la carte portera le mot, travailleur.

la date et la nature de leur contrat de travail.

Aucune loi jusqu'ici n'a apporté la plus petite restriction à l'utilisation des travailleurs étrangers une fois qu'ils sont régulièrement en France. Il y a longtemps qu'on se plaint de l'envahissement de certains travaux manuels par les étrangers et en l'absence de lois c'est le gouvernement qui par des décrets qui sont classiques à l'heure actuelle a permis de limiter, mais seulement dans les travaux publics la main d'oeuvre étrangère. Ce sont les décrets Millerand 1899

Décrets Millerand
1899.

Il y a trois décrets, l'un pour les travaux de l'Etat, le second pour les travaux des départements le troisième pour les travaux des villes et des établissements publics.

Le premier (10 Août 1899) nous dit dans son article I que les cahiers des charges des travaux mis en adjudication et qui sont exécutés par des entreprises privées devront n'employer des ouvriers étrangers que dans une proportion qui sera fixée par l'administration selon la nature des travaux et la région où ils se font. Ce décret a donc créé l'obligation pour l'administration pour les cahiers des charges qu'elle dresse de fixer un pourcentage pour la main-d'oeuvre étrangère qui variera par région et par travaux.

Les deux autres décrets de la même époque pour les travaux des villes et établissements publics et pour les départements sont identiques sauf un mot. Ils ne disent pas : devront, : pourront. De sorte qu'une ville comme la ville de Paris est libre dans ses adjudications de ne pas prévoir la limitation de la main-d'oeuvre étrangère.

C'est donc une faculté accordée aux municipalités, aux départements et à ceux qui ont la haute main sur les établissements publics. Pratiquement étant donné l'intrusion de la politique et des syndicats un pourcentage a été fixé. Pour les travaux de la défense nationale on n'admet que la main-d'oeuvre uniquement nationale, notamment pour les travaux de couverture qui se font en ce moment le gouvernement a déclaré que tous les travailleurs étaient des travailleurs nationaux.

Travaux privés

Pour les travaux privés, il n'existe que quelques garanties. On n'a pas le droit d'utiliser un travailleur étranger sans s'assurer qu'il a la carte exigée par l'article 64 du code du travail. C'est une obligation de police sanctionnée par des amendes. Ensuite on ne peut utiliser d'après l'article 64 B, un travailleur étranger en France avant l'expiration du

du contrat de travail pour lequel il est venu. Voilà pourquoi on exige que la carte du travailleur porte la date de son contrat de travail.

garanties. On veut qu'il soit en règle avec son précédent employeur qui l'a fait venir de l'étranger en lui payant son voyage, il a donc exposé un certain nombre de frais, et il est inadmissible que la durée du contrat ne soit pas respectée.

Il faut au minimum qu'il y ait un an qu'il soit en France ou que son employeur lui ait donné quittus en le renvoyant ou en consentant à son départ.

interdiction
interdite par l'article 64 A. Une autre interdiction se trouve dans l'article 64. Non seulement on ne peut prendre le travailleur d'un autre employeur avant l'expiration de son contrat de travail, mais il n'est pas possible qu'il change de profession.

Quant on fait venir des travailleurs étrangers, leur recrutement se fait d'après les règles. On a fait venir tant d'hommes pour travailler la terre, tant d'hommes pour travailler dans la métallurgie et si au bout d'un mois de séjour ils changent de métier tous les calculs sont déjoués. Voilà pourquoi la loi ne permet pas aux travailleurs étrangers en France de changer de profession sans avoir rempli certaines conditions fixées par l'article 64 A, qui dit qu'ils ne peuvent pas changer de profession moins d'un an après leur arrivée en France. Pratiquement d'ailleurs on se plaint beaucoup de la violation de cette règle, faute d'un contrôle suffisant. Une fois qu'ils sont en France on les perd de vue, et il y a des quantités de ces individus venus pour travailler la terre qui s'en vont dans les villes travailler dans les usines. On cherche à réagir ou à établir un contrôle des moyens pour qu'on ne puisse changer de profession, ou n'en changer qu'avec l'autorisation d'un organisme compétent. Il faut donc un contrôle puissant et des sanctions très fortes contre les employeurs qui ne surveillent pas si ces obligations sont remplies.

nécessité
d'un con-
trôle.

Sous ces quelques réserves il n'y a pas d'autres obligations et on peut utiliser le travailleur étranger à ce que l'on veut et comme l'on veut, lorsqu'il a rempli les obligations résultants des articles 64, 64 A, 64 B.

Faut-il faire davantage?

L'élément qui entre dans le problème est double: il y a un élément permanent et un élément épisodique. L'élément permanent est la situation démographique de la France, la diminution constante de notre population et dans quelques années le besoin que nous

L'élément
permanent

double élément
entrant dans le
problème.

aurons à nouveau de main d'oeuvre étrangère.

Voici quelques chiffres généraux du recensement :

En 1911	1.132.000 étrangers.
En 1921	1.550.000 "
En 1926	2.505.000 "
En 1931	2.890.000 "

Il y a donc environ 66 % d'augmentation des étrangers en France.

Quel est le pourcentage des travailleurs étrangers dans ce chiffre?

(La Revue de l'Immigration qui paraît à Paris depuis quelques années est spécialisée dans ces problèmes, elle donne les textes et les chiffres, ainsi que la publication du B.I.T. de Genève)

Entrés en France, rien que pour l'industrie et l'agriculture de 1920 à 1928 1.600.112 travailleurs.

Industrie	910.000 "
Agriculture ...	700.000 "

Pendant la même période il en est ressorti 481.516. Donc restés : 1.606.112 - 481.516 = 1.124.596

En général les travailleurs qui ne sont pas ressortis dans un délai de 3 ou 4 ans demeurent en France.

En ce qui concerne les nationalités :

Italiens	35 %
Belges	17 %
Polonais	16 %
Espagnols	18 %
Grecs	0,6 %

Dans les groupements professionnels (156.181 placés en 1930) ceux qui ont des étrangers en grand nombre sont les mines de charbon, les carrières, la métallurgie, l'industrie du bois.

D'après le rapport paru à l'Officiel du 17 Avril 1931 il est entré en France en 1930 222.000 étrangers, dont 129.000 pour l'industrie et 93.000 pour l'agriculture. Il en est sorti 45.000

Ces chiffres sont très élevés quand on les compare à celui des français à l'étranger qui dans le monde entier s'élève approximativement à 500.000 pour toutes les carrières, dont 150.000 aux Etats-Unis et 90.000 dans la République Argentine. Voilà en ce qui concerne l'élément permanent. Si on compare les vides causés par la guerre avec les chiffres du recensement de 1931 on voit qu'ils sont comblés à l'heure actuelle 2 millions d'hommes sont tombés et 2 millions d'étrangers sont venus se fixer en France.

B - L'Elément épisodique.

L'élément épisodique est une seconde di-

Elément épi-
sodique.

crise de
chomage actuel-
le.

culté du problème. C'est la crise de chômage actuelle. Celle-ci sera certainement temporaire elle est venue troubler complètement le problème de la main d'oeuvre étrangère. Il y avait un courant de main d'oeuvre étrangère venant en France, avec une politique d'absorption de cette main d'oeuvre; or par suite de la crise du chômage il semble qu'il y ait trop de main d'oeuvre étrangère.

C'est l'élément épisodique. Comment résoudre ce problème.

le chômage n'est culture qui a absorbé plus de 700.000 étrangers de pas général. 1920 à 1928 il n'y a pas trop de bras. Quantités de terres pourraient être cultivées qui ne le sont pas.

nécessité de faire appel à la main d'oeuvre étrangère dans l'agriculture. Chose curieuse on est forcé aujourd'hui de faire appel aux étrangers même en période de crise et de chômage, pour certains spécialistes qu'on ne trouve plus chez nous. Ce fait résulte de déclarations faites par le ministre du travail à la Chambre. Il faut que nous laissions entrer ces spécialistes; les Etats-Unis sont forcés de faire de même car il leur manque l'ouvrier spécialiste.

Les bouviers n'existent plus chez nous et nous devons faire appel à la main d'oeuvre étrangère ce n'est pourtant pas une très grande spécialité.

Nous devons faire appel également aux étrangers pour les briquetiers, pour l'industrie du sucre pour les bergers et les bergères, les valets de ferme les filles de ferme, et les tailleurs de vigne alors que nous sommes le pays de vin.

Nous devrions avec des nationaux nous reconstruire ce personnel spécialisé.

Restent les industries où l'ouvrier étranger pourrait être facilement remplacé par l'ouvrier français. Des difficultés surgissent. Beaucoup de ces étrangers sont venus avec des frais considérables, engagés par recrutement collectif; on ne peut les renvoyer; on a pris des engagements vis à vis de leurs pays. On peut évidemment leur donner des facilités de voyage pour retourner dans leur pays, mais s'ils ne veulent pas partir on ne peut les forcer à s'en aller et d'autre part il ne faut pas oublier que dans un proche avenir ils seront de nouveau nécessaires.

Ce problème est lié à un autre. Nous avons en 1927 réformé notre législation sur la nationalité. La loi de 1927 est une loi d'absorption des étrangers venus se fixer en France dans des conditions qu'on n'a jamais connus jusqu'alors. On a naturalisé beaucoup.

Loi de 1927
sur la nationalité.

Telle étant la politique inaugurée par la loi de 1927 il faut absorber les étrangers venus en France et non pas les laisser repartir puisque ce serait vider la France d'éléments pouvant être absorbés par le milieu national. Si on voulait changer cette politique on ne pourrait le faire du jour au lendemain.

Les solutions doivent être envisagées sur le double terrain de l'admission et de l'emploi de la main d'oeuvre étrangère.

A - Admission.

1) Ce sont de bons services de dosages d'entrée de la main d'oeuvre étrangère en France en fonction de l'état du marché du travail qui nous sont nécessaires. Il faut savoir à tout moment combien d'étrangers doivent pénétrer sur le territoire.

2) Il nous faut des mesures très sévères pour éviter les migrations d'une catégorie de travail à une autre.

3) Il faut favoriser les évacuations, c'est à dire permettre chaque fois qu'on le peut aux étrangers de rentrer dans leur pays, si celui-ci n'est pas trop éloigné.

A l'heure actuelle le mouvement des entrées en France s'est considérablement arrêté. D'après les déclarations faites à la tribune de la Chambre en Octobre-Novembre 1931 il n'est entré en France pour l'agriculture que des spécialistes. Pour l'industrie il était entré en 10 mois en 1930, 120.000 travailleurs étrangers, et 25.000 en 1931.

B - Emploi de la main d'oeuvre étrangère.

Y-a-t-il quelque chose à faire sur ce terrain

Les impôts? Ce ne sont pas les impôts qui empêcheront la main d'oeuvre étrangère.

D'autre part nous n'en n'aurions même pas le droit, étant liés avec les autres pays par des traités qui ne le permettraient pas. Néanmoins la Chambre a voté en Décembre 1931 une proposition qui est actuellement au Sénat et qui par son importance méritent d'être indiquée.

Si la nouvelle loi est votée par le Sénat les travaux publics décrets de 1899 obtiennent force légale, pour les travaux des collectivités publiques.

Pour les travaux privés on a décidé que pour certains travaux des décrets pourront fixer un pourcentage de la main d'oeuvre étrangère, par profession.

C'est donc le gouvernement qui aurait la haute main pour interdire ou limiter l'emploi de la main d'oeuvre étrangère. C'est un système défendable parce qu'il est très souple. Le gouvernement se fait donner des armes par le législateur, il n'est pas forcé

d'en user, et il faudra une série de décrets.

En réalité il vaudrait mieux de simples arrêtés ministériels se prenant et pouvant être abrogés en quelques heures.

Cette proposition de loi ne s'applique pas à l'agriculture, car elle ne doit pas être privée des bras dont elle a besoin et on s'est refusé à la comprendre dans la loi projetée. Il y aura dans le pourcentage des étrangers des droits de préférence entre les travailleurs.

En voici l'ordre :

1) les maris des françaises. Il est légitime qu'on leur permette de vivre en France

2° les anciens combattants des armées alliées qui ne sont pas Français.

3° Les exilés politiques qui sont nombreux (anciens russes)

4° Les pères de Français

5° Les étrangers qui sont des mutilés des accidents du travail.

Ces 5 catégories d'étrangers ont un droit de préférence dans le pourcentage admis par les décrets.

Ces textes ont été votés par la Chambre en Décembre et ils sont pendants au Sénat. Ils sont assez raisonnables et pourraient être votés sans trop de difficultés.

Chapitre II

RESTRICTIONS A LA LIBERTE DU PLACEMENT

Section I - Droit interne.

Section II - Droit international.

En ce qui concerne le droit interne comment

Le placement s'effectue le placement des travailleurs ?

des travail- Il est un premier procédé qui consiste dans leurs en droit une liaison directe entre le travailleur et l'employeur interne.

liaison direc- Il y a évidemment beaucoup de contrats de te entre le travail qui se font sans intermédiaires, mais cependant il n'est pas possible de s'en passer complètement. Ceci pose le problème des intermédiaires qui vont mettre en rapport les travailleurs et les employeurs, c'est le problème des bureaux de placement.

Les intermé- Il n'est pas besoin d'insister beaucoup sur diaires. la nécessité et l'utilité de ce placement.

Nécessité : Toute notre vie économique est basée sur l'activité des intermédiaires, il faut, pour relier les personnes entre elles un certain nombre de chainons; un individu cherche des travailleurs de sa spécialité, il est amené à s'adresser à une agence qui

possède les renseignements nécessaires et peut les lui fournir. Il en est de même en ce qui concerne les travailleurs. C'est donc une nécessité que personne ne conteste.

Utilité

Utilité : Il a une utilité, c'est de permettre aux uns comme aux autres de se rencontrer. Il y a des bureaux de placement pour toutes les occupations.

les bureaux de placement.

La question des bureaux de placement est une question déjà ancienne. Dans l'ancien droit il y avait des organes de placement assez informels. Sous le régime des corporations il y avait dans chaque agglomération une auberge tenue par une aubergiste qu'on appelait la mère des compagnons, parce qu'en dehors des vivres elle leur fournissait du travail et faisait l'office d'un bureau de placement. Cette mère des compagnons agissait un peu sous l'autorité des corporations. Ceci n'était pas un placement libre puisque les corporations régentaient complètement l'exercice de la profession.

ancien droit

Pour les ouvriers non rattachés à une corporation il y avait ce qu'on appelait les bureaux de rencontre ou d'adresses.

Révolution.

La Révolution a fait disparaître tout ce qui rattachait aux corporations et la mère des compagnons a disparu en tant qu'agence de placement, mais la nécessité du placement n'a pas pour cela disparu. C'est alors que ce sont créés des bureaux payants privés avec une autorisation préalable de l'administration. Ces bureaux fonctionnèrent ainsi jusqu'en 1815, époque à laquelle on a supprimé l'autorisation préalable. On ne pouvait pour cela supprimer les intermédiaires et c'est ainsi que jusqu'au milieu du siècle les bureaux de placement ont existé, sans contrôle, ni réglementation. Toute personne pouvait ouvrir un bureau de placement payant, et les abus n'ont cessé d'exister. Un des premiers actes de 1848 fut de supprimer les bureaux de placement.

réforme de
1815

Décret de 1848

On prit un décret qui ne s'appliqua pas, d'abord parce qu'on prétendit qu'il était illégal, et en second lieu parce qu'on n'avait pas le personnel de contrôle voulu pour empêcher le fonctionnement des bureaux de placement.

Décret du 25
Mars 1852.

En 1852 est intervenue la grande mesure sous laquelle on a vécu jusqu'à la charte de 1904. Le décret du 25 Mars 1852 prit par le Prince Président Il se proposait d'organiser un contrôle sévère des bureaux de placement. 1° Aucun bureau ne pouvait s'ouvrir sans une autorisation préalable, et aucun bureau ne pouvait être cédé par son titulaire sans que son cessionnaire n'eut été autorisé à continuer le commerce.

ses dispositions

2° Il y avait un contrôle des tarifs.

3° On prévoyait encore un contrôle à établir par les municipalités.

Ce décret de 1852 consacrait l'existence de bureaux de placement qui n'existaient plus depuis 1815, mais cette fois avec la contre partie du contrôle.

résultat

Or malheureusement les municipalités qui devaient avoir ce contrôle se sont peu souciées de l'exercer, de sorte que les bureaux de placement ont reçu l'actif, c'est à dire le droit de fonctionner, et échapperau passif, c'est à dire au contrôle de l'administration. Ce régime a fonctionné jusqu'à la fin du XIXe siècle. On a même fait remarquer que c'était une consécration gratuite des bureaux de placement.

loi de 1874

Depuis lors et jusqu'en 1914 rien n'a été fait. A signaler simplement la loi de 1874 sur la protection des enfants du premier âge qui a réglementé les bureaux de placement des nourrices, mais en réalité cette question des nourrices n'est pas une question de travail. La loi est intervenue dans l'intérêt des nourrissons.

Quoiqu'il en soit cette réglementation a donné pleine satisfaction. Les bureaux de placement des nourrices ne peuvent s'ouvrir qu'avec l'autorisation du préfet. Un contrôle et des sanctions sévères sont établis, sanctions pouvant aller jusqu'à la prison. En effet c'est la santé des enfants qui est ici en cause.

Sous réserve de ces bureaux spéciaux, il n'y a rien eu au cours du XIXe siècle pour les bureaux payants.

développement des bureaux gratuits.

A côté des bureaux payants s'étaient développés certains bureaux gratuits. C'est ainsi que les syndicats professionnels existent depuis 1884 ont adjoint à leurs services un placement gratuit, syndicats ouvriers et syndicats patronaux.

De même la Bourse du travail parisien en vertu d'un décret de 1895 peut s'occuper du placement.

Depuis longtemps, dans les mairies, existaient des organismes de placement, avec des registres de placement assez peu réglementés du reste.

En 1898 il y avait 1455 bureaux payants contre 1081 bureaux gratuits. 935.000 placement avaient été faits par les bureaux payants et 311.000 par les bureaux gratuits.

statistique

Les bureaux de placement payants ont soulevé une hostilité très vive dans les milieux du travail.

Dès 1875 une ligue avait été établie en vue de leur suppression. Le Parlement avait été saisi en 1882 de propositions qui n'aboutiront que beaucoup plus tard.

Il y avait unanimité de tous les syndicats des travailleurs en faveur de la suppression des bureaux de placement payants. Voici les principaux griefs que les syndicats et les travailleurs faisaient valoir : 1° ils étaient beaucoup trop chers. 2° Ils avaient des tarifs non contrôlés et en conséquence se livraient à une véritable exploitation des salariés. On en citait qui faisaient payer à quiconque demandait du travail un droit d'entrée de 2 francs comme inscription, ce qui finissait par chiffrer considérablement alors qu'ils ne trouvaient aucune occupation aux intéressés.

On reprochait également aux bureaux de placement de ne pas donner aux travailleurs les places convenant à leur capacité et de les mettre souvent aux enchères. Une véritable adjudication se faisait et ceux qui pouvaient payer le plus obtenaient la place; elles n'allaient pas aux plus capables.

Un troisième grief consistait à leur reprocher de pratiquer la contrepartie, le placement et le déplacement; ils s'assuraient une clientèle sans cesse renouvelée, ils faisaient débaucher ceux qu'ils venaient de placer afin de les faire revenir chez eux. Ceci se passait sur une vaste échelle notamment en ce qui concerne les garçons de café. Certains gérants de cafés auraient été leurs complices et ainsi il y avait un roulement constant entre ces établissements et les bureaux de placement. On citait un travailleur qui, au cours d'une année, avait touché 1400 francs et qui pour 8 ou 9 placements avait dû payer au cours de cette même année 275 francs au bureau de placement.

C'était une exploitation tout à fait immorale. Le quatrième grief concernait le fait de favoriser le chômage en faisant venir des quantités de travailleurs de la province sous une offre fallacieuse de travail qu'on ne pouvait leur fournir. Les bureaux de placement en profitaient, car plus il y avait de demandes de travail, et plus ils faisaient payer cher leurs services.

Le placement des marins se faisait dans des officines assez louches et à un moment où à la suite d'un certain nombre de libations les intéressés n'étaient pas capables de se rendre compte des contrats qu'on leur faisait signer.

Deux autres griefs étaient d'intérêt général. Le premier était qu'un certain nombre de ces bureaux de placement favorisaient la débauche féminine et fournissaient du personnel à des établissements mal famés.

de province.

Une enquête avait établi que sur 1000 domestiques et femmes de ménage placées, la prostitution portait sur 128 c'est à dire une proportion de 13 %.

fournir des
moyens d'es-
pionnage.

Enfin second reproche qui ne visait que peu d'agences, c'était de fournir des moyens d'espionnage. Tel bureau avait été connu pour placer dans des familles, spécialement de l'armée où on pouvait avoir des renseignements utiles, des domestiques spéciaux.

Bref pour tous ces griefs invoqués il y avait un mouvement en vue de la suppression totale des bureaux de placement payants.

Bagarre à la
Bourse du tra-
vail.

Naturellement, les placeurs contestaient tous ces griefs. Une bagarre eut lieu à la Bourse du Travail en 1903, à la suite de laquelle le Parlement ému, prit la chose au sérieux et très rapidement une loi fut votée qui est la grande charte actuelle du placement, la loi du 14 Mars 1904 qui a été modifiée par une loi de Février 1925 et une loi de Juillet 1928 et dont les dispositions ont été depuis codifiées et insérées dans le code du travail, livre I, titre 4 du placement des travailleurs. Art. 79 à 98. Ce titre contient trois chapitres.

loi du 14 Mars
1904.

1° Dispositions générales.

2° Placement gratuit.

3° Bureaux payants.

§ 1 - Placement payant.

§ 2 - Placement gratuit.

§ 1 - Placement
payant.

§ 1 - Placement payant

Une observation pour les domaines de placement restés en dehors de cette législation. Le placement des nourrices est resté en dehors parce qu'on était satisfait de ce qu'on avait organisé. Le placement des marins obéit à une organisation spéciale (loi de 1926 réglementant le travail maritime). Le placement se fait par des organismes paritaires.

Placement des
nourrices.

Enfin la loi de 1904 avait laissé à dessein à la suite d'une longue discussion en dehors de ses dispositions tout le placement fait par les agences théâtrales, lyriques, de cirque de music-halls et de spectacles publics.

agences
théâtrales.

Cependant de grands abus avaient été reprochés à ces diverses agences dont l'un des plus importants était d'alimenter certains beuglants de province de personnel féminin. Néanmoins le législateur de 1904 les avait laissés en dehors pour des raisons qui sont absolument sans valeur.

les raisons
qui ont déter-
miné le légis-
lateur à les

On disait que ces agences sont presque toutes

laisser en dehors de la loi de 1904.

à Paris et travaillent pour la province vers laquelle elles exportent leur personnel pour faire des saisons, ou pour l'étranger, et on disait que si on supprimait les bureaux de placement contre indemnité on ne saurait à quelle ville s'adresser pour payer cette indemnité. On peut demander à la ville de Paris de payer une indemnité pour un bureau de placement de Paris, mais la chose n'est plus possible quand il s'agit d'un bureau alimentant la province ou l'étranger. Cette raison n'a aucune valeur.

Une seconde raison consistait à dire que ces bureaux faisaient souvent des avances de fonds à leur personnel pour leur permettre notamment de s'équiper. C'étaient des bureaux doublés de banques et on disait que les bureaux gratuits ne pourraient pas faire ces avances.

En troisième lieu, raison qui ne vaut pas plus que la précédente, la loi disait-on, est une loi pour les bureaux de placement autorisés, or ces agences théâtrales n'ont jamais été autorisées donc la loi ne s'applique pas à elles. Puis la loi est faite pour les bureaux de placement, or ce ne sont pas des bureaux mais des agences.

A la suite de ces raisons on a décidé que les agences théâtrales resteraient en dehors de cette réglementation et qu'elles auraient une existence de fait sans aucun contrôle.

Mais les abus ayant continué le syndicat des artistes a demandé avec insistance à ce que l'on réglementât ces agences de placement, et c'est ainsi qu'en 1925 le gouvernement a déposé un projet de loi, devenu loi en 1928, intégrée dans l'article 98 livre I. Les bureaux en question sont désormais assimilés aux autres.

Les raisons si pauvres indiquées au Parlement en 1904 n'ont pas suffi et il n'y a en effet pas de raisons pour que le droit commun ne s'applique pas à eux.

Quelle est cette réglementation ?

Pour les bureaux payants lors des discussions qui eurent lieu au Parlement avant 1904, deux questions se posaient. La première a été la question de leur existence même, et la seconde dans le cas où ils auraient été maintenus, de leur réglementation.

Existence : Fallait-il les supprimer ou les maintenir ?

Il y avait trois systèmes possibles théoriquement.

- 1° uniquement des bureaux payants.
- 2° uniquement des bureaux gratuits.
- 3° coexistence des uns et des autres.

question de la réglementation des bureaux de placement.

les discussions au Parlement avant 1904.

Problème de l'existence des bureaux.

3 systèmes
possibles.

Personne n'a osé défendre le premier système. La discussion s'est cantonnée sur le second et le troisième systèmes.

Les propositions dont la Chambre était saisie en particulier par le maire d'Ivry, M. Coutant étaient des propositions de suppression totale et sans indemnité de tous les bureaux de placement payants. Les principaux arguments développés en faveur de la suppression totale, étaient les suivants:

Les arguments
en faveur de la
suppression to-
tale des bu-
reaux payants.

1) Le placement des travailleurs, disait-on, est un devoir social et ne doit pas être l'objet d'un commerce, par conséquent il doit être gratuit. En d'autres termes on demandait en raison de cette idée de devoir social, de placer tous les travailleurs et de leur assurer du travail et on demandait l'exclusivité des bureaux gratuits.

2) On ajoutait que si les bureaux payants et les bureaux gratuits coexistaient les bureaux payants feraient aux bureaux gratuits une telle concurrence que les bureaux gratuits ne pourraient pas remplir l'office social qu'on n'attendait d'eux.

3) Les bureaux de placement étaient des maisons de commerce et les commerçants s'y adresseraient de préférence, d'autant que les bureaux payants favorisent la vente des fonds de commerce, et, pour cette raison, c'est chez eux que les employeurs iront se pourvoir en personnel.

4) Dernière considération en faveur des bureaux gratuits: actuellement les bureaux gratuits ne placent que les indigents, les autres vont dans les bureaux payants, et par conséquent les bureaux gratuits ne peuvent offrir que des emplois peu intéressants. Pour toutes ces raisons on demandait la suppression radicale des bureaux payants; mais les bureaux payants ont trouvé d'ardents défenseurs à la Chambre au Sénat. Parmi eux se trouvait M. Beauregard député de Paris, ancien professeur à la Faculté de droit de Paris, et M. Camille Perreau, actuellement professeur d'Economie politique à la Faculté de Paris, et à cette époque député.

Voici les raisons données en faveur de la coexistence des bureaux payants et des bureaux gratuits.

1° Le placement gratuit ne peut pas suffire: il y a tellement de demandes que les bureaux gratuits seraient immédiatement submergés s'ils n'avaient pas d'auxiliaires pour les aider.

2° Il y a une catégorie de placements pour lesquels la clientèle préférera s'adresser aux bureaux

les arguments
en faveur de
leur maintien

payants qui lui offrent plus de garanties, notamment les bureaux de placement pour gens de maison, précepteurs, institutrices, dames de compagnie.

3) On a fait ensuite remarquer que les bureaux de placement payants rendaient plus de services que ne pourraient faire les bureaux gratuits qui ne sont qu'un simple organe d'enregistrement tenu par un fonctionnaire public qui ne s'intéresse pas beaucoup à la question. On inscrit sur un registre les offres et les demandes d'emploi, tandis que le bureau payant cherche véritablement les employeurs comme les travailleurs.

Le bureau de placement coûte aux travailleurs il y a des abus qu'il faut supprimer, mais supprimer les bureaux de placement payants serait une arme à deux tranchants dont les travailleurs seraient les premiers à pâtir.

4) On ajoutait encore qu'ils contribuaient à élever les salaires car ayant un pourcentage sur ce salaire ils ont intérêt à ce que le salaire soit le plus élevé possible. Ce sont les travailleurs qui en profitent.

5) On disait également que la concurrence des bureaux payants inciterait les bureaux gratuits à se réformer et inversement.

6) Enfin dernière considération de caractère un peu politique on avait peur, s'il n'y avait plus que des bureaux de placement gratuits, qu'ils fussent essentiellement des bureaux syndicaux et des bureaux syndicaux ouvriers, et qu'il y eut alors une tyrannie syndicale qui irait jusqu'au monopole, où la politique jouerait un grand rôle, et où la liberté des employeurs n'existerait plus. On a vu certains syndicats établissant une sorte de liste de départ de ceux qui étaient placés chez eux et quand l'employeur se présentait, il devait prendre le N° 1. Il n'y avait pas cette souplesse, cette liberté pouvant exister dans les bureaux payants.

système adopté
par le Parlement
en 1904.

Quel est le système que la Chambre et le Sénat ont fait prévaloir dans la loi de 1904 ? C'est un système assez curieux, un principe mais qui ne fut pas appliqué. Il a commencé par décréter la suppression totale et radicale des bureaux de placement payants; c'est donc le système des bureaux de placement gratuits qui a triomphé devant le Parlement. Si nous nous reportons au code du travail nous voyons qu'en principe tous les bureaux de placement payants doivent être supprimés. Un arrêté pris à la suite d'une délibération du Conseil municipal peut rapporter toutes les autorisations données. Mais si en principe tous les

bureaux de placements payants peuvent être supprimés la suppression est facultative pour les municipalités parce que ces bureaux ne peuvent être supprimés que moyennant une indemnité. On n'a pas voulu mettre obligatoirement à la charge des municipalités, cette indemnité. Cette question de la suppression avec et sans indemnité a été longuement discutée.

La proposition Coutant était en faveur d'une suppression sans indemnité, mais la Chambre a considéré que c'était une expropriation, les bureaux de placement ayant une valeur de fonds commerce déterminée et par suite qu'on ne pouvait les supprimer sans indemnité. Pour Paris l'indemnité aurait coûté environ 2.500.000 francs-or.

Pour le département de la Seine: environ 2 millions-or.

Pour l'ensemble de la France, environ 6 millions-or.

Résultat pratique.

Pratiquement on n'a, pour ainsi dire pas touché aux bureaux de placement payants parce qu'on n'a pas voulu payer l'indemnité qui aurait été nécessaire, de sorte que l'on peut dire que la loi de 1904 a consacré les bureaux de placement payants tout en formulant le principe de leur suppression.

Si on a supprimé les bureaux de placement payants, on a indirectement cherché à diminuer leur influence. Voici comment l'Administration s'y prend petit à petit: c'est par le développement sans cesse grandissant du placement gratuit, qui ne coûte rien aux intéressés, mais qui néanmoins coûte aux contribuables. En effet les services de placement gratuits que l'on établit consistent en locaux, personnel, éclairage, chauffage qui doivent être payés.

Réglementation des Bureaux payants maintenus. On a conservé les bureaux de placement payants, mais il a fallu les réglementer.

1°) Aucune bureau de placement payant ne peut fonctionner d'après l'article 88 du code du travail sans avoir obtenu l'autorisation de l'administration. Nul ne peut tenir un bureau de placement sans avoir obtenu une permission qui ne peut être donnée qu'à des personnes de moralité reconnue. D'autre part on a pris des dispositions pour interdire certains cumuls de professions et certains cumuls de locaux.

2°) On ne veut pas qu'on puisse cumuler la profession de bureau de placement avec d'autres professions, art. 81 du code du travail, notamment avec les commerces ci-après: métier d'hôtelier, de logeur

de restaurateur, de débitant de boissons, négociant, courtier, représentant en denrées alimentaires, représentant en articles d'habillement objets d'usage personnel, reconnaissances du mont de piété, etc. Ce sont évidemment des commerces où affluent ceux qui cherchent du travail.

3°) Il y a une prohibition de cumul quant aux locaux qui se trouvent indiquée dans l'article 81, alinéa 2; même si ce sont deux personnes différentes, l'une faisant un commerce et l'autre titulaire du bureau de placement, le bureau de placement ne doit pas se trouver dans des locaux d'un hôtel, chez un logeur, un restaurateur, un débitant de boissons, etc.

Il y avait évidemment une quantité d'abus qui s'étaient produits.

4°) Ensuite, une très grande réforme pour les travailleurs a été faite par la loi de 1904. Désormais le placement dans les bureaux payants est gratuit pour les travailleurs; interdiction de faire payer quoi que ce soit aux travailleurs utilisant l'office d'un bureau de placement. Ce sont les employeurs qui doivent payer (Art. 91)

5°) Pour la rétribution une mesure protectrice est intervenue dans l'intérêt des employeurs. Les tarifs des bureaux de placement d'après l'article 90 sont contrôlés, l'autorité municipale règle le tarif des droits qui peuvent être perçus par le gérant. Enfin d'une manière générale il y a toute une surveillance administrative qui doit s'exercer à l'égard des bureaux de placement et qui se trouve énoncée dans l'article 79.

6°) L'autorité municipale surveille les bureaux de placement pour assurer le maintien de l'ordre de l'hygiène et les prescriptions auxquelles ils sont tenus de se conformer. Cette loi a donc apporté de sérieuses améliorations à la situation antérieure. La sanction est assez sévère: c'est le retrait d'autorisation prévue par l'article 92; en outre elle peut aller jusqu'à des peines d'amende et de prison d'après l'article 102.

§ 2 - Bureaux de placement gratuits

Les bureaux de placement gratuits.

Ils sont réglementés par les articles 83 à 87 livre I, il y a deux sortes de bureaux de placement gratuits, les bureaux de l'administration et les bureaux privés.

Bureaux d'administration.

Bureaux de l'administration : Il n'y a pas de bureaux d'Etat. L'Etat ne fait pas de placement, c'est une question ou départementale ou municipale. Il y a donc deux sortes de bureaux de placement gratuits, les bureaux municipaux et les bureaux départementaux.

Bureaux municipaux.

Bureaux municipaux : la loi de 1884 sur les municipalités autorisait les villes à centraliser les demandes de travail ou les demandes d'emploi. Cette loi décide que les bureaux de placement municipaux sont obligatoires dans toutes les municipalités de plus de 10.000 habitants. Au-dessous de 10.000 habitants toutes les municipalités d'après l'article 85 alinéa I ont encore des obligations. On leur demande d'avoir un registre sur lequel on inscrira les demandes de travail et les offres d'emploi afin que ceux qui se cherchent les uns et les autres, puissent en consultant ce registre se trouver mutuellement.

Ces bureaux de placement municipaux sont sérieusement contrôlés. D'après l'article 85 c, du code du travail ils sont contrôlés par une commission paritaire qui doit donner son avis sur toutes les questions qui intéressent le développement de ces institutions. Ces commissions doivent comprendre un nombre égal d'employeurs et d'employés.

Bureaux de placement départementaux.

Bureaux de placement départementaux :

La loi de 1925 qui a pris place à l'article 85 a, du code du travail décide que dans chaque département l'institution d'un office départemental est obligatoire et comprise dans les dépenses obligatoires du budget du département.

Quel est l'avantage de ces offices départementaux puisque des bureaux publics existent déjà? C'est que le bureau municipal ne s'occupe que de sa ville et l'office départemental a un rayon plus large. Les offices départementaux de placement sont contrôlés comme les bureaux municipaux par la même commission paritaire. Dans les départements importants où cela peut présenter un intérêt pratique, on peut faire plusieurs offices départementaux d'après les professions, agriculture, telle ou telle branche de l'industrie, etc.

On a décidé qu'on pouvait créer des offices régionaux, article 85 a, alinéa final.

Les conseils généraux de plusieurs départements limitrophes peuvent s'entendre entre eux pour la création et le fonctionnement d'offices interdépartementaux de placement.

On facilite ainsi le placement, plus on englobera les travailleurs et les employeurs.

Tout cela est un des plus grands problèmes qui soient, c'est le problème de la liaison entre les divers organismes s'occupant du placement.

Au-dessus d'eux existe le Conseil national de la main d'œuvre qui est appelé à exercer un rôle de coordination.

Les bureaux de placement municipaux ou départementaux sont des services de ville ou du département. Plus ils se développent et plus il y a intérêt à leur donner une autonomie administrative et budgétaire. La loi a prévu qu'ils pourraient à la demande des municipalités ou des départements intéressés être transformés en services autonomes, c'est à dire en établissements publics. Article 85, d.

Ceci a une grande importance, car cela leur permet d'attirer des subventions ou des libéralités.

Cette organisation a très bien réussi. En 1928, ces bureaux municipaux ou départementaux gratuits ont effectué 1.353.000 placements et en 1925: 1.450.000 placements.

Bureaux de placement gratuits privés.

Ils sont réglementés par les articles 83 et 84. Ce sont des bureaux dus à l'initiative soit des syndicats professionnels, syndicats patronaux, syndicats ouvriers, soit des Bourses de travail soit des sociétés de secours mutuels, des Associations et des Oeuvres en général, laïques ou religieuses.

Il y a beaucoup de placements privés et de nombreuses oeuvres s'en occupent. Le personnel de ces bureaux privés ne peut recevoir aucune rétribution de ceux qu'ils placent d'après l'article 87. A titre de précaution, le cumul de profession et le cumul des lieux se trouvent encore interdits pour les bureaux de placements gratuits, comme pour les payants. V. déjà supra à propos des bureaux payants.

Quelques mots du droit international

L'organisation internationale du travail s'est beaucoup occupée du placement des travailleurs. Il a été signé diverses conventions sur le placement des travailleurs en 1919 et 1920, et une recommandation en 1919. En 1932 (Avril) la 16ème conférence internationale du travail vient de se réunir à Genève. Parmi les questions de son ordre du jour, figure l'élaboration d'une convention générale sur la suppression des bureaux de placement payants. Sera-t-elle adoptée, on ne sait pas. Il est probable qu'elle ne sera pas ratifiée par la France parce que cette suppression ne pourrait se faire sans une indemnité qui est une charge trop lourde pour l'état actuel de nos finances.

Chapitre 3

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EXECUTION DU TRAVAIL.

Objet, heures, jours et durée générale du travail.

Restrictions concer-
nant l'exécution
du travail.

Objet.

Travaux souter-
rains.

Section I - Objet.

Les travaux souterrains sont interdits d'une
manière absolue aux femmes et aux jeunes filles.

Ils le sont d'une manière moindre aux jeunes
gens entre 13 et 18 ans, mais il y a des règlements
d'administration publique qui déterminent quels travaux
ils sont aptes à faire. On ne leur permettra pas de pro-
céder au boisage, au coffrage, à l'abattage, mais ils
peuvent faire certains travaux comme le triage, rouler
des wagons, le tout sous le contrôle de l'administra-
tion. En ce qui concerne les adultes il y a deux caté-
gories de travaux interdits dans leur objet, c'est
l'usage de la céruse dans les travaux de peinture, et
l'emploi du phosphore blanc dans la fabrication des
allumettes.

usage de la cé-
ruse.

emploi du phos-
phore blanc.

L'utilisation de la céruse a pour conséquence
de développer de très graves maladies professionnelles

Une loi de 1909 et une loi de 1926 ont inter-
dit l'emploi de la céruse.

Convention de
Genève de 1921

La convention de Genève de 1921 a formulé la
même interdiction. D'autre part la France a signé une
convention pour l'emploi du phosphore blanc à Berne
en 1906 sous les auspices de l'Association internatio-
nale pour la Protection légale des Travailleurs. Cette
convention interdit l'emploi du phosphore blanc dans
la fabrication des allumettes, sa manipulation, son
transit etc.

Pour tous les autres travaux il y a jusqu'ici
un régime d'entière liberté.

Heures du Tra-
vail.

Section 2 - Heures du Travail.

Cette question est celle du problème du tra-
vail de nuit.

problème du

travail de nuit

Y a-t-il un certain nombre d'heures durant
lesquelles il faut interdire ou restreindre le travail?

Il n'y a pas longtemps que la liberté de tra-
vailler ou de faire travailler à n'importe quelle heure
du jour ou de la nuit était encore absolue. Les incon-
véniements du travail de nuit étaient tels que l'atten-
tion du législateur moderne a été attirée sur ce point,
et il a commencé une réglementation qui n'est pas en-
core très poussée.

Il faut ici faire une distinction entre les
travailleurs protégés femmes et enfants, et les tra-
vailleurs ordinaires, adultes (Livre 2 du code du tra-
vail, articles 20 à 29).

Le principe concernant le travail des femmes
et des enfants se trouve dans l'article 21. Les enfants
des femmes et de moins de 18 ans et les femmes quel que soit leur âge
des enfants. ne peuvent être employés au travail de nuit. On a in-

diqué que ce travail de nuit présentait pour les enfants et les femmes des inconvénients de santé, de moralité et que la place de la femme est dans son ménage pendant la période où ses enfants peuvent avoir besoin d'elle.

I - Quelles sont les personnes protégées.

II- Travaux qui sont interdits.

III- Heures durant lesquelles l'interdiction joue.

IV- Exceptions.

I. Les personnes protégées.

En ce qui concerne les personnes l'article 2I nous dit: jusqu'à 18 ans pour les garçons et pour les femmes, quel que soit l'âge

II Travaux qui leur sont interdits.

En ce qui concerne les travaux l'article 2I donne une énumération assez complète: les travaux de l'industrie, usines, manufactures, mines, minières, carrières, les chantiers et ateliers et leurs dépendances de quelle que nature que ce soit.

L'interdiction ne vise que l'industrie.

Mais cette interdiction du travail de nuit des femmes et des enfants ne vise que l'industrie, et non le commerce et l'agriculture. L'agriculture reste toujours en dehors de la plupart des réglementations, du reste il ne semble pas que les travaux de nuit de l'agriculture soient nombreux. Il en va tout autrement pour le commerce et des quantités de femmes y travaillent la nuit, notamment dans le commerce des spectacles et théâtres. De même tout le commerce des cafés, alimentation suppose un certain personnel féminin travaillant la nuit. Ces commerces ne seraient pas possibles, si l'interdiction de la loi s'y étendait.

La loi est plus stricte pour les garçons que pour les femmes.

En ce qui concerne les garçons la loi est encore plus stricte que pour les femmes. L'article 2I, alinéa 2, a assimilé à l'industrie certaines formes d'activité qui ne sont pas strictement parlant de l'industrie, ceci dans l'intérêt des jeunes gens. "Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent également être employés à aucun travail de nuit dans les entreprises de transport de personnes ou de marchandises, par routes, voies ferrées et dans les entreprises du chargement et de déchargement." Nous ne parlons pas ici du transport par voie maritime qui a sa réglementation propre. Le transport par routes se développe de plus en plus. La loi a assimilé à l'industrie ces transports et entreprises de chargement et de déchargement. Par contre les femmes pourraient s'y livrer, mais on ne les utilise guère.

III. Heures durant lesquelles on ne peut travailler.

Heures durant lesquelles on ne peut travailler
La nuit s'entend de tout travail qui va de 22 heures à 5 heures du matin. "Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit"

C'est ce que nous appellerons une présomption irréfragable.

D'autre part d'après les articles 23 le repos de nuit des enfants de l'un et l'autre sexe, et des femmes, doit avoir une durée consécutive de II heures.

Les II heures de repos doivent comprendre la période de nuit plus 4 autres heures qui peuvent être données comme l'on veut pourvu que les II heures soient consécutives. Ainsi cela peut être 4 heures avant 22 heures ou après 5 heures, etc. etc. Il y a toute une série de combinaisons.

Il faut reconnaître que ceci n'est pas encore parfait, car le repos de 22 heures à 9 heures n'est pas du tout l'équivalent du repos de 18 heures à 5 heures.

Des améliorations surviendront probablement dans l'avenir, mais actuellement on remonte lentement et par étapes le courant.

IV. Exceptions

Exceptions.

Les unes sont des exceptions permanentes prévues par la loi, les autres sont des exceptions temporaires.

Dérogations permanentes.

Les dérogations permanentes sont celles des jeunes gens qui travaillent dans les usines à feu continu. Il n'y a pas de dérogations pour les femmes. Ces dérogations se trouvent indiquées dans l'article 26 du code du travail, mais les travaux qui sont alors tolérés la nuit et le temps pendant lequel ils sont exécutés sont fixés par un règlement d'administration publique.

Il est désirable que les jeunes gens ne travaillent pas dans les usines à feu continu même une partie de la nuit et il faudrait que cette exception disparut dans l'avenir.

Les articles 27 et 28 nous disent que dans les mines la période de temps peut être calculée différemment, parce qu'il y a des heures spéciales de descente et de remonte de tout le personnel et un règlement d'administration peut assouplir la règle imposée. Les exceptions permanentes ne sont donc ni très graves ni très nombreuses.

exceptions temporaires.

Les exceptions temporaires sont un peu plus nombreuses, et elles sont très légitimes.

La première vise les industries dans lesquelles on manipule des matières qui sont susceptibles d'une altération rapide.

Aux termes de l'article 24 alinéa I du code du travail, cette exception n'est accordée que pour les femmes majeures. Encore n'est-ce pas définitif, il faut que ce soit pendant les périodes où il y a des matières susceptibles d'altération rapide. La seconde

concerne le cas où il s'agit de prévenir un accident imminent ou de parer à un accident survenu. Ceci est très légitime, toute réglementation doit s'entendre d'une manière normale (Art. 24 alinéa 27, loi les garçons sont visés dans l'exception.

De même on peut faire travailler les femmes majeures et les garçons de 16 ans, la nuit exceptionnellement lorsqu'il y a eu une période de chômage ou à des circonstances accidentelles ou à la force majeure, mais non périodiques, ceci pour rattraper le temps perdu. C'est aussi bien leur intérêt que l'intérêt général. L'article 25 du code du travail nous dit qu'il doit y avoir synchronisme absolu entre le temps et le chômage et la dérogation. On pourra donc rattraper le temps perdu, mais non le dépasser.

Tout ceci doit se faire sous le contrôle et la surveillance des inspecteurs du travail.

Voilà en ce qui concerne l'interdiction du travail de nuit des femmes et des enfants.

En résumé: l'interdiction existe pour les femmes à tout âge et pour les enfants du sexe mâle jusqu'à 18 ans, dans quelques exceptions, les unes permanentes, les autres temporaires avec une réglementation permettant d'éviter les abus.

Adultes

Adultes.

En ce qui les concerne il faut presque dresser un procès verbal de carence à l'heure actuelle.

Pour le travail de nuit des femmes il y a eu les lois de 1874 et de 1892. Pour les adultes on n'avait rien fait jusqu'à une époque récente et actuellement on n'a pas fait beaucoup. Les inconvénients du travail de nuit pour les adultes sont peut être moindres que pour les enfants ou pour les femmes qui offrent une moindre résistance, mais ils sont encore très grands.

nécessité du
repos de nuit

Il est d'abord établi que le repos de jour n'est pas équivalent au repos de nuit, il lui est bien inférieur. D'autre part une chose dangereuse est le fait de vivre sans cesse privé de la lumière du soleil. Pour le travailleur de nuit la journée à lieu la nuit, et le repos le jour; il vit donc en dehors de la lumière solaire et il est reconnu qu'elle est nécessaire et bienfaisante. On a encore fait remarquer qu'une des raisons pour lesquelles le repos du jour n'est pas équivalent au repos de nuit, est la question des bruits bien plus nombreux le jour que la nuit, et qui troublent le repos.

Travaux devant
s'effectuer la
nuit.

Néanmoins la grosse difficulté du travail est que, quoi qu'on fasse il y aura toujours des travaux qui ne pourront s'effectuer que la nuit, ainsi dans l'état actuel de la technique, la métallurgie dont

les hauts fourneaux en effet ne peuvent s'éteindre, c'est une opération très compliquée et coûteuse. Il y a même généralement une entente entre les syndicats et les patrons en cas de grève pour ne pas laisser éteindre les hauts fourneaux ce qui causerait préjudice à tous; les transports, on ne peut arrêter les trains la nuit; la verrerie; tout ce qui concerne les transmissions, postes, téléphones, télégraphes, le gardiennage, et enfin ce qu'on appelle la vie des plaisirs nocturnes, spectacles, cinémas, cafés. Supprimer cette vie serait porter atteinte aux intérêts de bien des individus.

On ne peut donc pas supprimer le travail de nuit partout.

On ne peut pourtant faire une distinction entre les travaux de nuit qui sont nécessaires dans le sens social, comme tout ce qui se rattache à la vie de plaisir et de délassement, et les autres qui sont utiles, mais qui socialement peuvent être supprimés au moyen d'un sacrifice qui n'est pas au-dessus de ce qui peut être demandé à chacun.

L'exemple d'un sacrifice utile est la suppression du travail de nuit dans les boulangeries.

La suppression du travail de nuit implique un certain sacrifice de l'ensemble de la société, mais il faut que nous nous soumettions aux besoins modernes en considérant l'intérêt de tous. Le seul résultat jusqu'ici obtenu vise le travail de nuit dans les boulangeries. Quel était l'avantage de ce travail ?

Il était à peu près nul pour les boulangers et pas très important pour la clientèle.

Par contre il avait de grands dangers pour les ouvriers de la boulangerie. Ces ouvriers vivent toute la nuit dans une atmosphère de très grande chaleur et ils la quittent aux premières lueurs du jour il y a un véritable saisissement dans cette différence de température, qui fait que dans cette profession la tuberculose fait de grands ravages. Aussi dès 1911 le Conseil Supérieur du Travail avait-il émis un vœu pour la suppression du travail de nuit dans les boulangeries et dans les pâtisseries. Ce vœu avait rencontré l'opposition des patrons qui invoquaient à leur tour l'opposition de la clientèle. Il est vrai que la clientèle d'avant guerre était plus difficile que celle d'après guerre, habituée aux privations.

La suppression a été édictée par la loi du 28 Mars 1919 qui a pris place dans l'article 20 du code du travail. Elle a trouvé au Sénat un rapporteur qui s'est fait son défenseur, M. Herriot, qui à cette époque était sénateur.

Loi du 28 Mars 1919.

M. Herriot rapporteur au Sénat avait indiqué dans une forme aussi spirituelle que juste les raisons de faire adopter cette loi. "Le boulanger dit-il travaille quand les autres dorment. Il dort quand les autres travaillent. Quand il se couche c'est le moment où le bruit et l'activité dans la rue sont le plus intenses, où toutes les ménagères de l'immeuble accomplissent leur besogne de ménage, où les machines à coudre se font entendre, où les forges jettent aux échos le martellement des métaux. Le dimanche et le jeudi, quand les enfants s'amuse dans la pièce voisine tout repos devient impossible."

Voilà les raisons données, mais en réalité elles peuvent s'appliquer à bien d'autres travaux nocturnes.

dispositions
de la loi

Quoi qu'il en soit la loi est passée et dit dans son article 20: "Il est interdit d'employer des ouvriers à la fabrication du pain et de la pâtisserie entre 10 heures du soir et 4 heures du matin." Cette interdiction s'applique à tous les travaux qui directement ou indirectement concourent à la fabrication du pain et de la pâtisserie.

La loi vise-t-elle également la cuisine faite par certaines grandes maisons pour leur clientèle? Ceci rappelle les joutes de l'ancien régime lorsque l'affaire des rôtisseurs de volailles a mis en cause diverses corporations. Il y eut aussi le conflit relatif aux sauces. La cuisine rentre-t-elle dans la pâtisserie?

Il faut entendre ceci d'une manière raisonnable et dire qu'elle rentre dans la pâtisserie et est comprise dans l'interdiction de l'article 20 du code du travail.

L'article 20
ne vise que la
fabrication.

L'article 20 ne vise que la fabrication et il a laissé en dehors de ses dispositions, à dessein deux choses: le commerce et le transport. Une boulangerie-pâtisserie, pourrait donc rester ouverte jusqu'à minuit, car la vente est du commerce. Il en est de même pour le transport. Il est assez rare qu'on commence le transport à domicile du pain, si tôt le matin, mais ceci peut arriver dans certaines campagnes desservant un rayon assez étendu.

Quant à la détermination des heures interdites, ce sont celles qui vont de 10 heures du soir à quatre heures du matin, avec le droit pour les inspecteurs du travail de pénétrer dans les boulangeries pour constater les infractions, comme nous l'avons vu lorsque nous avons étudié l'inspection du travail. De très rares dérogations sont possibles.

Les dérogations
possibles.

Elles sont prévues par l'article 2 de la loi de 1919 et ne sont pas prévues dans le code du travail. Les foires: on pourra travailler la nuit pour alimenter les besoins de la boulangerie et de la clientèle, mais les préfets doivent donner l'autorisation. Il en est de même pour les fêtes locales et pour des raisons d'utilité publique, s'il y a une grande affluence de population et qu'il faille la nourrir et que la fabrication de jour ne suffise pas, le préfet pourra donner l'autorisation pendant une certaine période.

Le cas pratique est celui de toutes les stations thermales, estivales où pendant quelques semaines il y a une grande affluence de population.

Ces quelques dérogations prévues par l'article 20 du code du travail et par l'article 2 de la loi de 1919 sont aussi raisonnables.

C'est tout ce que nous avons dans notre législation pour le travail de nuit des adultes. On pourrait aller beaucoup plus loin à l'heure actuelle.

droit interna-
tional.

Convention de
Washington en
1919.

Recommandations
de 1921.

Au point de vue international il y a eu deux conventions à Washington en 1919 pour le travail des femmes et des enfants. Elles sont à peu près équivalentes au droit français; deux Recommandations de 1921 qui concernent le travail dans l'agriculture, des femmes et des enfants, recommandations qui n'ont été suivies d'aucune efficacité en France; enfin une convention pour le travail dans les boulangeries en 1925, convention qui va plus loin que le droit français. Dans la convention de Genève nous trouvons l'interdiction de tout travail de nuit dans la boulangerie même pour les patrons, tandis que dans la loi française l'interdiction de travail de nuit s'applique aux ouvriers. Le patron boulanger reste libre et peut travailler. Peut-être viendra-t-il un jour où on lui interdira de travailler dans son propre intérêt.

décision de la
Cour de la Haye

C'est une grande différence avec la réglementation internationale qui va plus loin que notre réglementation. Le Bureau International du Travail avait eu à ce sujet un conflit avec certains pays et la Cour de la Haye saisie de la question a décidé que la réglementation internationale du travail pouvait s'appliquer aux patrons boulangers comme aux ouvriers boulangers. Mais la France n'a pas cédé sur ce point. Ceci se heurte à la résistance de tous les patrons boulangers et c'est d'autre part une atteinte à la liberté individuelle.

Section 3 - Problème des jours du travail
A propos du problème des jours du travail une

Le problème
des jours de
travail

I - Repos heb-
domadaire.

grande question se pose et deux questions accessoires

1° Question du repos hebdomadaire.

2° Problème de la semaine anglaise.

3° Problème de l'utilisation des loisirs.

Repos hebdomadaire : Le repos hebdomadaire imposé constitue une grande restriction à la liberté de faire travailler ou à la liberté de travailler. Même si l'on veut travailler les 7 jours de la semaine chez un tiers, la législation comportant le repos hebdomadaire, vous en empêche. Cette réglementation est établie à l'encontre de l'employeur et du travailleur.

Ce qu'il y a ici de particulier, c'est que les restrictions, par la force même des choses, ont fini par aller plus loin qu'on ne le pensait au début. Nous sommes déjà dans une phase qui a un peu dépassé celle du repos hebdomadaire du travailleur et qui a déjà entrepris d'obliger au repos hebdomadaire, même certains employeurs.

évolution.

Retraçons cette évolution.

Le problème n'est pas seulement un problème de repos hebdomadaire, c'est un problème de repos patronal. Voici les raisons qui ont été données en faveur du repos hebdomadaire.

les raisons en
faveur du repos
hebdomadaire.

On verra qu'elles concernent aussi bien le patron que le travailleur.

point de vue
religieux.

1°) La première raison qu'on a donnée est un point de vue religieux; l'interdiction du travail d'après la plupart des religions certains jours, le dimanche et à certains jours de fête.

raison d'or-
dre politique.

2°) Seconde raison: c'est une raison d'ordre politique. On a dit qu'exiger l'arrêt du travail à certains jours de fête à caractère politique était une sorte de nécessité.

problème de
santé des
travailleurs.

3°) Enfin le point de vue social est le plus grave de tous. C'est le problème de la santé du travailleur, santé physique et santé morale. Nous reverrons ces divers aspects, notamment l'aspect familial pour établir cette atmosphère morale qu'est la famille.

Au point de vue évolution dans la question du repos hebdomadaire on peut discerner 4 stades :

stade religieux

I) Le premier stade qui a duré assez longtemps a été le stade religieux. Sous l'ancien régime le repos était obligatoire pour tous, pour des raisons d'ordre religieux, le travail était interdit le dimanche et les jours de fête religieuse. Ajoutons ceci qui est fondamental: pour tout le monde, c'est à dire travailleurs et employeurs. Nous revenons actuellement à cette situation par des chemins diffé-

ancien régime

rents, d'une manière inéluctable. C'est un point intéressant à méditer que de voir que de grands spasmes comme la Révolution n'empêchent pas de refaire les mêmes choses

Révolution.

Consulat

Restauration

La Révolution a donc supprimé cette interdiction, mais lorsque les relations furent reprises, au moment du Concordat, le 18 Germinal an X, le repos du Dimanche devint obligatoire pour les fonctionnaires publics. La Restauration qui cherchait à se ressouder au passé, puisque Louis XVIII datait ses Ordonnances comme s'il avait toujours régné, a décidé par la loi de Nov. 1814 que le repos du Dimanche et des fêtes religieuses serait obligatoire pour tout le monde. De rares exceptions étaient prévues pour les restaurants, hôtels et débitants de boissons qui ont trouvé grâce devant tous les régimes.

Révolution de 1830.

En 1830 après la chute de la Restauration on ne l'appliqua plus, et il n'a plus été question de repos imposé pour raisons de fêtes religieuses. Cette loi a même été abrogée formellement en 1880, mais elle était en désuétude.

Stade de la Révolution de 1830 à la période moderne.

2°) Le second stade de la Révolution, de 1830 à la période moderne. Aucun repos hebdomadaire pour personne. On en a usé et abusé. Il y avait donc la possibilité pour un travailleur toute l'année et pour un employeur de ne pas donner un seul jour de congé dans l'année.

stade dans le-
quel nous sommes.

3°) Un troisième stade dans lequel nous sommes c'est le stade d'un repos hebdomadaire pour les travailleurs seulement, maintenant par conséquent intacte la liberté patronale de travailler.

stade de
l'avenir.

4°) Un quatrième stade dans lequel on vient de s'engager, stade de l'avenir, c'est le retour à l'ancien régime, c'est à dire l'obligation du repos hebdomadaire pour tous, travailleurs comme employeurs pour des raisons d'ordre social. Le vêtement a changé le corps est toujours le même et le résultat identique. Voyons d'abord le stade actuel puis le repos hebdomadaire pour la profession.

Stade actuel.

Stade actuel. C'est le repos hebdomadaire du travailleur, c'est le stade le plus important. Il n'est pas très ancien et n'a été institué en France par une loi du 13 Juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers. Cette loi a été codifiée dans le code du travail, livre 2 elle occupe les articles 30 à 51, h. Chapitre IV du livre II est intitulé: Repos hebdomadaire et jours fériés. Il a deux sections :

Section I - Repos hebdomadaire.

Section 2 : elle s'appelle section I bis, et elle est due à une loi de 1914; elle vise le repos hebdomadaire aux Halles centrales de Paris.

Les deux autres sections du chapitre concernent les jours fériés.

§ 1 - Repos hebdomadaire des travailleurs.

§ 2 - Repos hebdomadaire de la profession.

§ 1 - Repos hebdomadaire des travailleurs.

Repos hebdomadaire des travailleurs.

les femmes et les enfants.

La loi de 1841.

Lois de 1874 et 1892.

droit actuel.

les jours fériés

réglementation ne visant que l'industrie.

Le repos hebdomadaire des travailleurs concerne ceux qui travaillent chez autrui. La question doit être examinée distinctement pour les femmes et les enfants et pour les adultes, parce que les femmes et les enfants ont bénéficié du repos hebdomadaire plus tôt que les adultes qui ne l'ont eu que depuis la loi de 1906.

La loi inappliquée de 1841 avait décidé que les enfants bénéficieraient d'un repos le dimanche. Les deux lois fondamentales qui ont assuré sur ce point une protection à la femme et à l'enfant sont les lois bien connues et souvent citées de 1874 et de 1892.

Nous n'examinerons ici que le droit actuel qui se trouve codifié dans les articles 52 et 53 du chapitre intitulé. Repos hebdomadaire et jours fériés concernant les femmes et les enfants.

En effet, le repos des femmes et des enfants se présente d'une manière un peu différente. D'après l'article 52 du code du travail les garçons jusqu'à 18 ans et les femmes à tout âge ont droit au repos les jours fériés. "Les jours de fête reconnus par la loi." Ceci est un peu plus que le repos hebdomadaire. Cela comporte les 52 dimanches et les fêtes se présentant un jour de la semaine; le premier Janvier, le Lundi de Pâques, le Lundi de la Pentecôte, l'Ascension le 14 Juillet, le 15 Août, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël.

Ces jours de fête légale n'existent pas pour les adultes et la seule obligation du repos hebdomadaire consiste, nous le verrons bientôt, en un repos d'un jour par semaine.

En outre cette réglementation des femmes et des enfants ne vise que l'industrie. En dehors de l'industrie les femmes et les enfants sont assimilés aux adultes et tombent sous le droit commun. Les règles des adultes s'appliquent donc à eux en dehors de l'industrie.

La loi s'est montrée très sévère pour le repos, les jours de fête légale, des femmes et des enfants. Elle a pris soin de préciser que cela jouerait pour tous les établissements publics ou privés, laïcs ou religieux, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, pour mettre un terme à des abus révélés. La loi

ajoute. "même pour rangements dans l'atelier." On pouvait concevoir certains jours de fête légale dont on profiterait pour mettre de l'ordre dans les ateliers. La loi n'a pas voulu qu'on puisse, même sous cette forme faire travailler les femmes. Comme ceci est subordonné à l'inspection du travail la présence de femmes ou d'enfants de moins de 18 ans dans les locaux industriels ces jours là est une contravention à l'article 52.

repos par roulement.

L'article 53 a permis ce que l'on appelle le repos par roulement dans l'industrie où il y a des feux continus. On peut dans ces cas ne donner le repos qu'une fois par semaine et il n'est pas nécessaire de le donner à tous le même jour, afin qu'il y ait toujours quelqu'un pour assurer le service du feu continu.

Ceci ne peut jouer que pour les femmes majeures ou pour les garçons, donc jamais pour les filles mineures.

Adultes.

Adultes.

Loi de 1906
due à

En ce qui concerne les adultes la législation actuelle de 1906 est due à une proposition de loi déposée à la Chambre par M. Zévaès député, cette proposition avait pour but d'imposer le repos hebdomadaire qui n'existait jusqu'alors que pour les femmes et les enfants, et seulement dans l'industrie. Il n'existait ni dans le commerce ni dans l'agriculture, ni dans bien d'autres occupations ne rentrant pas dans ces compartiments.

une proposition
de loi de M. Zé-
vaès.

Cependant il avait exagéré de prétendre qu'il n'y avait pas de travailleurs en France se reposant le dimanche. On ne travaillait pas le dimanche dans beaucoup d'industries et de commerces, mais il y en avait beaucoup aussi dans lesquels le repos hebdomadaire n'était pas assuré: dans les usines, les métallurgies, les minoteries, les magasins de détail, etc.

Dans les autres industries on fermait en général le dimanche mais dans la plupart des commerces on ne fermait pas.

arguments:

La proposition de loi de M. Zévaès invoquait trois catégories d'arguments: moral, d'hygiène et économique.

Hygiène:

hygiène

Les économistes ont jeté depuis longtemps un cri d'alarme pour protéger les travailleurs contre l'étiollement et la tuberculose qui les guettent s'ils n'ont pas au moins un jour de repos par semaine.

Moral

Moral:

L'homme disaient-ils, a été créé pour travailler mais il a été aussi créé pour une autre fin, celle de développer son esprit et son cœur et de s'élever plus haut.

Economique

Economique :

L'homme disaient-ils qui se repose un jour par semaine donne un meilleur rendement en quantité, comme en qualité.

Des expériences sont été faites portant sur un travail fait par des ouvriers qui n'avaient pas de repos hebdomadaire, et sur le même travail effectué par des ouvriers se reposant un jour sur 7. Il a été constaté que ces derniers travaillaient mieux quant à la qualité et à la quantité. Par conséquent, disait-on le repos hebdomadaire n'a pas de conséquences économiques fâcheuses.

Familial

Enfin il y avait des considérations de familiales. Le repos hebdomadaire donné le dimanche est donné un jour où en principe personne ne travaille, la famille se réunit, le contact s'établit entre les divers membres de la famille pour le plus grand bien moral de tous.

Opposition des
employeurs.

Ce repos hebdomadaire avait rencontré de l'opposition dans les milieux d'employeurs, au nom de l'éternelle liberté, cette liberté qui avait déjà causé tant de ravages dans les milieux du travail. Chacun disait-on est libre de travailler ou de ne pas travailler. A quoi on répondait qu'il y avait des considérations plus hautes, comme celle de la défense de la race qui concerne le législateur. Certains ajoutaient que le repos hebdomadaire s'étant déjà introduit, il n'y avait qu'à laisser faire la coutume. C'était remettre à très loin dans l'avenir l'élaboration de ce repos hebdomadaire et il n'est pas certain que pour le commerce la coutume se serait établie.

Vote de la loi.

Dans son rapport à la Chambre sur cette proposition M. Georges Berry qui se montrait partisan de la réforme, reconnaissait la nécessité sur ce terrain d'une atteinte à la liberté. Il y aura disait-il certainement une violation à la liberté individuelle si on exige le repos hebdomadaire, "mais à monde nouveau, conditions nouvelles."

conditions.

Le Parlement se déclara convaincu et la réforme fut votée. Elle a pris place dans la loi de 1906 puis dans le code du travail (Art. 30 et suivants.)

Conditions - Sanctions.

Les conditions concernent les établissements visés,

2° les travailleurs visés.

3° les conditions dans lesquelles le repos doit être donné.

Tout cela est très compliqué dans la pratique.

Première condition : Tandis que la loi qui vise (art. 52) les femmes et les enfants se limite à

établissements
visés.

l'industrie, le repos hebdomadaire les adultes concerne l'industrie et le commerce. Par conséquent le repos hebdomadaire pour les adultes quant aux établissements est plus large que celui des femmes et des enfants. L'article 30 nous dit: "occupé dans un établissement industriel ou commercial, de quelque nature qu'il soit public ou privé (public, c'est à dire exploitation d'Etat industrielle ou commerciale) laïc ou religieux d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Le repos hebdomadaire fonctionne donc dans tous ces établissements. M. Georges Berry aurait voulu exclure certains établissements commerciaux, notamment l'alimentation et les débits de boissons. Il disait: N'envoyons pas de tristesse la vie parisienne qui doit rester ce qu'elle est." Il avait peur que le repos hebdomadaire le dimanche n'entraînat la fermeture de tous les débits de boissons et cafés et que la vie parisienne ne s'en fût attristée. L'objection n'était pas bien forte sur ce terrain le Parlement ne s'y est pas rangé et la loi s'applique à l'industrie et au commerce y compris l'alimentation et les débits de boissons, avec des modalités tels que le roulement. On a même depuis lors étendu le repos hebdomadaire à quelques établissements autres que l'industrie et le commerce.

Extension :

1) Ainsi les hôpitaux, les hospices, les maisons de retraite, les asiles, les musées. Tous ces établissements ont été assimilés par une loi ultérieure aux établissements où joue le repos hebdomadaire.

2) La loi de 1906 ne s'applique à aucun travailleur de bureau. Parmi les travailleurs restant en dehors de la loi de 1906 il y avait notamment les clercs des offices ministériels. Or en province et dans les campagnes, c'est le dimanche que se traitent en général des affaires. On profite du dimanche pour aller voir son notaire, les ventes aux enchères que font les notaires à la suite d'une succession ou les huissiers à la suite d'une saisie se font le dimanche, parce que c'est le jour où la clientèle est libre et peut venir acheter.

Il n'y avait donc pas de repos hebdomadaire. Sur une proposition de l'abbé Lemire l'article 95 de la loi de budget de 1911 a décidé que le repos hebdomadaire devrait être donné à tous les clercs des offices ministériels.

Le Sénat avait essayé de réagir en disant que cela n'avait rien à faire avec une loi de budget, mais cette loi fut votée. Elle n'a pas pu s'appliquer parce qu'elle ne pouvait s'adapter aux études de notaire pour lesquelles il fallait une réglementation spéciale.

L'abbé Lemire a alors déposé un autre proposition après la guerre, interdiction de tout travail dans les études d'officiers ministériels, le dimanche.

Le Sénat s'est refusé à admettre un pareil texte qui allait à l'encontre des besoins des officiers ministériels et de la population même, notamment des populations rurales.

Aussi a-t-on réglementé par une loi de 1924 insérée dans l'article 50 a, le repos hebdomadaire des clercs des offices ministériels. Les clercs des études des offices ministériels ont droit au repos hebdomadaire bien qu'il ne s'agisse ni d'une industrie ni d'un commerce. La loi est intervenue pour assurer le repos hebdomadaire à un personnel qui en était privé. Ce repos a bien dans des conditions que nous examinerons plus loin.

3) La troisième extension se trouve dans l'article 50 b "Les dispositions de la présente section sont applicables au personnel affecté à la rédaction dans les entreprises de journaux et d'information"

personnel affecté à la rédaction dans les entreprises de journaux et d'information.

Il y avait tout un personnel des entreprises de journaux qui bénéficiait du repos hebdomadaire, c'était le personnel ouvrier, mais le personnel de rédaction qui n'est pas le travail proprement intellectuel dont la loi ne s'occupe pas puisqu'elle ne vise pas les professions libérales, ne bénéficiait pas du repos hebdomadaire. Les journaux paraissent tous les jours il faut également travailler tous les jours et il était nécessaire d'assurer un repos hebdomadaire au personnel en question.

Les catégories de travailleurs en dehors de la loi.

Voilà les extensions que la loi sur le repos hebdomadaire a reçues depuis 1906.

Que reste-t-il à l'heure actuelle en dehors du repos hebdomadaire?

agriculture.

1) Il reste toute l'agriculture. On ne peut l'hiver se livrer à aucun travail extérieur et l'été il est difficile de rendre le repos hebdomadaire obligatoire car entre Juillet et Septembre il y a des travaux urgents. Il n'y a donc rien pour l'agriculture

Gens de maison

2) Il reste également tout le personnel des gens de maison, travaillant chez les particuliers. Seul le personnel des hôtels et des restaurants tombe sous la loi du repos hebdomadaire. Pratiquement il est impossible de vérifier chez les particuliers en général les gens de maison ont pratiquement un repos hebdomadaire d'une demi-journée.

personnel des chemins de fer.

3) On n'a pas à dessein visé les chemins de fer qui ont une organisation spéciale. Ils ont pris l'engagement d'assurer le repos hebdomadaire et ils l'assurent librement.

Ceci a soulevé des difficultés parce que la question des chemins de fer entraîne celle des tramways des villes. Tombent-ils ou non sous la loi? C'est une question qui est assez douteuse. Pratiquement ce sont des régimes de concessions et il est en fait exigé que le repos hebdomadaire du personnel soit assuré.

fonctionnaires
des administra-
tions publiques

4) Les travailleurs des administrations publiques n'y figurent pas. Ce ne sont ni des établissements d'industrie, ni des établissements de commerce. On peut citer les postes et télégraphes, les téléphones, le personnel de l'octroi, et le personnel des pompes funèbres.

Pratiquement le repos hebdomadaire est accordé au personnel de toutes ces entreprises.

personnel exer-
çant une profes-
sion libérale.

Le repos hebdomadaire ne joue donc dans aucune profession libérale mais uniquement pour les salariés proprement dits, sous réserve de quelques difficultés.

§ 2 - Travailleurs visés.

Ces travailleurs sont ceux qui travaillent chez autrui, parmi les travailleurs des industries subordonnées à la loi sur le repos hebdomadaire.

travailleurs exclus

Les trois catégories suivantes de travailleurs en sont exclues:

travailleurs à
domicile.

I - Les travailleurs à domicile qui sont très nombreux. On ne peut pas imposer le repos hebdomadaire à ces travailleurs car ils travaillent aux heures qui leur conviennent et qu'on ne peut contrôler.

atelier fami-
lial.

II - Le travail dans l'atelier familial. Il ressemble beaucoup au travail à domicile et se fait entre membres de la même famille.

patrons.

III - Le repos hebdomadaire ne joue pas pour l'employeur, le patron. Ceci est très important et caractéristique du repos hebdomadaire. Le patron est toujours libre de travailler 7 jours par semaine. D'où la nécessité dans certains cas de savoir si on est en présence d'un employeur ou d'un travailleur.

* Voici le cas pratique d'une petite société qui comprend trois associés, aucun repos hebdomadaire n'existe dans leur rapports. On ne peut dire que l'un est sous les ordres de l'autre. En réalité ils sont tous les trois des patrons et la loi ne s'applique pas à eux, elle ne joue que pour les salariés.

Faut-il distinguer en fait de salariés la façon dont ils travaillent? Travail manuel, et travail non manuel. Non, ce sont tous les salariés qui travaillent dans les établissements visés par la loi sur le repos hebdomadaire quel que soit leur travail. Dans une usine il y a d'une part les ouvriers, et d'autre part les employés de bureaux, les comptables, les dactylo-

graphes, etc. Tous sont considérés comme rentrant dans la loi sur le repos hebdomadaire.

Quel est le
jour du repos?

§3 - Quel est le jour du repos ?

Ceci a été très difficile à mettre en oeuvre.

en principe le
dimanche.

Le principe formulé par la loi est le principe du repos dominical. Art. 33: "Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche." C'est en effet le jour qui convient le mieux à tout le monde. Ce principe une fois posé a dû être adapté. Or on constate d'abord que l'adulte a droit aux dimanches et non aux fêtes légales. Pour le commerce où les femmes et les enfants sont sous l'empire du droit commun ils n'ont droit qu'aux dimanches et non aux fêtes légales.

difficultés soulevées.

Le repos le dimanche a soulevé des difficultés et le Conseil d'Etat a dû intervenir plusieurs fois.

Voici une ou deux espèces où la question s'est présentée.

maisons de commerce engageant
des extras à l'année pour les 52
dimanches.

Il y avait des maisons de commerce qui avaient 3 à 4 employés et qui ne voulaient pas fermer le dimanche. Elles avaient alors imaginé la combinaison suivante. Elles avaient engagé des extras à l'année pour travailler 52 dimanches.

arrêt de la
Chambre criminelle.

Elles donnaient donc le repos hebdomadaire à tous leurs employés le dimanche. Etait-ce légal? On aurait pu le penser puisque tout le personnel normal avait le repos dominical, et que le personnel extra pouvait se reposer pendant les 6 autres jours. Le Conseil d'Etat et la jurisprudence ont été saisis de la question qui s'était posée pour un bazar, les Nouvelles Galeries de Saumur, où il avait engagé une ou deux personnes qui venaient tous les dimanches. La Chambre criminelle a rendu un arrêt en 1907 (19 Janvier (Sirey 1907, I, 103) disant que ceci était contraire à la loi qui veut que, d'une manière générale, tous les travailleurs se reposent le dimanche. Or le personnel qu'on prenait uniquement le dimanche ne se reposait jamais le dimanche. L'article 33 dit: "Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche." il y avait donc contravention.

La Chambre criminelle a décidé qu'on n'avait pas le droit d'engager un personnel pour le dimanche, mais par contre on serait en règle avec la loi si on changeait ce personnel tous les dimanches. Il faudrait un personnel d'extras nouveau chaque semaine et à mettre au courant chaque fois. Ceci en fait est presque impossible dans une petite ville de province où les ressources de personnel sont limitées.

La même question s'est présentée pour le bazar de Roanne. La Chambre criminelle a décidé la même chose (2 fév. 1907, S. 1907, I, 201).

Pratiquement on oblige donc ces magasins à fermer le dimanche ce qui est une adresse de la jurisprudence.

Pendant le repos hebdomadaire le travailleur est libre de faire ce qu'il veut. Il peut même se placer comme extra le dimanche chez un autre; il pourrait donc ne pas user du repos hebdomadaire, mais en général le travailleur profite de son repos hebdomadaire. Du reste même s'il voulait se placer comme extra il rencontrerait de grandes difficultés à trouver des emplois, en changeant d'employeur chaque dimanche.

Cependant il y a des commerces et des industries dans lesquels le travail doit être assuré le dimanche et il a fallu prévoir des exceptions. Il y en a qui sont admises une fois pour toutes par la loi car l'intérêt général soit dans l'industrie soit dans le commerce. Il y a d'autres situations pour lesquelles une autorisation spéciale du préfet sera nécessaire. Il y a par exemple les chemins de fer qui ne peuvent s'arrêter. Le dimanche c'est l'exode fréquent à la campagne de la population de la ville. Il faut dans un intérêt social indéniable, que le plus petit nombre consente à travailler pour la masse. C'est dans l'intérêt du public. C'est parfois dans l'intérêt de certains commerces qui ne peuvent fonctionner que le dimanche.

C'est donc soit l'intérêt général, soit l'intérêt du commerce et de l'industrie qui entrent en ligne de compte.

exceptions de plein droit. Quelles sont les exceptions de plein droit ? L'article 38 du code du travail en énumère tout une série :

- Cas permanents.
- 1) Ainsi les fabriques de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate le repos sera donné par roulement un autre jour que le dimanche.
 - 2) de même dans l'intérêt du public, les hôtels, les restaurants et les débits de boissons
 - 3) les débits de tabacs, les magasins de fleurs naturelles;
 - 4) les hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraites et d'aliénés, les dispensaires, les maisons de santé qui ne peuvent évidemment arrêter le travail le dimanche.
 - 5) dans un intérêt d'hygiène les établissements de bains, etc. Leur retirer le droit de travailler le dimanche est aller à l'encontre des intérêts de ceux qui ne peuvent s'en servir le dimanche.
 - 6) les entreprises de journaux, etc.

On voit donc la nécessité de dérogations. Le repos aura lieu par roulement un autre jour. On aura assez de personnel pour en mettre chaque jour un peu en congé (cas du chemin de fer qui ne peut jamais s'arrêter), soit pour fermer complètement (cas des coiffeurs).

Cas temporaires. A côté de ces cas permanents il y a des cas temporaires.

Ce sont d'abord les travaux urgents. En cas de travaux urgents dont l'exécution est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, on peut suspendre momentanément le repos hebdomadaire. De même en cas de chômage. Art. 45: chômage dû aux intempéries. On peut travailler un nombre de jours équivalent au jours de chômage. Il y a un décret de 1913 qui donne tous les détails sur ce point. On peut citer comme exemple la batellerie, qui connaît de longues périodes de chômage, par suite des hautes eaux et des basses eaux. De même les entreprises dites saisonnières; d'après l'article 46 du code du travail ces entreprises peuvent travailler 15 dimanches par an. Ce sont pratiquement les stations thermales.

De même d'après l'article 44 le repos hebdomadaire peut être supprimé quand il coïncide avec une fête locale, désignée par un arrêté municipal.

exceptions intervenant sur autorisation du préfet.

Il peut y avoir d'autres exceptions qui interviendront sur autorisation du préfet. D'après l'article 34 du code du travail quand il est établi que le repos simultané du dimanche de tout le personnel d'un établissement, serait préjudiciable au public ou à l'établissement, le repos peut être donné autrement. C'est le préfet qui appréciera.

On constatera que ces dérogations doivent être données ou bien dans l'intérêt du public ou dans l'intérêt de l'exploitation. Ceci fait penser à une protestation qui a eu lieu lorsque le préfet de police avait permis à tous les Grands magasins de Paris de rester ouverts le dimanche s'intercalant entre Noël et le Jour de l'an. Les détaillants ont tous protesté contre cette mesure; ils se sont trompés car le repos hebdomadaire existe, non pas à leur profit, mais en faveur des travailleurs. Si le préfet de police a autorisé les Grands magasins exceptionnellement à rester ouverts c'est dans l'intérêt du public et aussi dans celui des employés des grands magasins qui touchent un pourcentage sur les marchandises vendues. Ceci était important surtout une année aussi peu brillante que celle de 1931.

La loi n'a donc pas été détournée de son but dans ce cas.

Procédure.

Procédure.

Il y a quelque chose d'intéressant à signaler. C'est le préfet qui va donner l'autorisation, d'après l'article 35 du code du travail, mais il ne peut la donner, qu'après une demande qui lui est faite par les syndicats ouvriers et patronaux.

C'est un des premiers cas dans lesquels les syndicats ouvriers et patronaux interviennent dans l'application d'une loi.

intervention
obligatoire des
syndicats.

Le préfet ne peut donner l'autorisation sans que les syndicats ouvriers et patronaux ne l'ait demandée, et s'ils l'ont demandée il est très difficile de la refuser. C'est un cas de collaboration légale entre les syndicats et les pouvoirs publics, et l'organisation de la profession.

autorisation
du préfet.

Lorsque nous rencontrerons le repos hebdomadaire pour les employeurs nous verrons que cette idée a été reprise et développée.

En présence de cet avis concordant le préfet pratiquement doit accorder la dérogation, avec cette réserve que nous donne l'article 36 du code, que s'il la donne à un établissement d'une ville il doit la donner à tous les établissements similaires de la même ville de façon à ce que les uns ne puissent pas concurrencer les autres. Cette question des dérogations à accorder par les préfets a soulevé une difficulté pratique; celle des fractions d'établissements. Les grands magasins de Paris se sont beaucoup développés depuis quelques années, ils ont multiplié le nombre de leurs rayons. Il y a des rayons alimentaires, le restaurant, salon de thé, la banque, l'agence de théâtre et de voyage.

Question des
grands magasins.

Les règles qui jouent pour les restaurants peuvent elles être appliquées aux rayons des grands magasins qui font le restaurant? Les restaurants ont le droit de ne pas accorder le repos le dimanche. Les Grands magasins doivent fermer le dimanche, mais ont-ils le droit de rester ouverts pour ces rayons seulement? On a dit que non. L'accessoire ici a suivi le principal. Pourtant l'inverse n'est pas vrai (voyez § 2 à propos du repos de la profession)

les modalités du
repos.

Donc on a répondu par la négative. Ces rayons ne sont qu'un accessoire et doivent suivre la règle des Grands magasins de nouveautés.

4 combinaisons

Comment le repos est-il donné dans les hypothèses où le préfet est autorisé à ne pas le donner le dimanche?

La loi a envisagé 4 combinaisons

Fermer un jour de la semaine.

Fermer le dimanche à midi jusqu'au lundi matin.

c'est le cas de beaucoup de grands épiciers de Paris.
Fermer le dimanche à midi et donner une demi-journée dans la semaine

Enfin une dernière combinaison consiste à ne jamais fermer et à avoir un roulement général avec un personnel supplémentaire.

inconvenients du
 repos donné un
 autre jour que le
 dimanche.

Quels sont les inconvénients du repos donné un autre jour que le dimanche. Le repos qui n'a pas lieu le dimanche n'a pas le même intérêt social, ni le même intérêt familial. Le but social n'est pas réalisé parce que la famille n'est jamais réunie, et le but familial ne l'est pas davantage, parce que les enfants se trouvent seuls un certain jour et qu'ils sont dans une oisiveté qui peut avoir de graves conséquences.

En outre, le contrôle est presque impossible. L'inspecteur du travail peut vérifier si la règle est le repos le dimanche, mais le repos par roulement demande pour sa vérification une comptabilité extraordinaire. Il faut avoir un état du personnel et vérifier si chacun a bien eu son jour de repos. Cela prête à quantité de fraudes, avec du reste la complicité du personnel lui-même. Certes, dans certaines entreprises, il faudra toujours que le repos se fasse par roulement, mais il y a lieu de les limiter au minimum. Si tous les commerces d'une profession ne travaillaient pas le dimanche, là où la chose peut être imposée, le contrôle serait très facilité par rapport à la situation actuelle, car actuellement des maisons de commerce peuvent rester ouvertes quand le patron travaille lui-même, mais on ne sait jamais exactement si un employé ne travaille pas également, et les contraventions à la loi sont favorisées.

Avantages en
 l'extension du
 repos à toute
 la profession.

Etendre le repos le dimanche à toute la profession présente deux avantages :

- 1° faciliter le contrôle.
- 2° supprimer la concurrence.

On s'est en effet beaucoup plaint que la loi sur le repos hebdomadaire ait fait la partie trop belle aux petits commerçants. Le commerçant moyen doit fermer le dimanche mais s'il a dans la ville 15 concurrents qui travaillent seuls et qui restent par conséquent ouverts le dimanche ils lui portent préjudice, ce n'est pas douteux. Le repos hebdomadaire de la profession est donc plus juste parce qu'il permet le contrôle et assure l'équilibre économique. C'est la prochaine étape qu'il reste à franchir. On s'y est déjà engagé depuis 1923.

§ 2 - Repos hebdomadaire dans la profession.

La loi sur le repos hebdomadaire, qui constitue le droit commun, ne vise que le travailleur. Les

Repos hebdomadaire patrons ont le droit d'ouvrir tous les jours et de dans la profes- continuer leur commerce ou leur industrie. Le repos sion. hebdomadaire tend pourtant à s'étendre à toute la profession, englobant ainsi les employeurs comme les travailleurs.

Le repos hebdomadaire du dimanche n'est facile à contrôler, on l'a vu, que s'il s'étend à toute la profession. S'il faut faire une discrimination entre les magasins où il n'y a que le patron et ceux où il y a des employés le contrôle est très difficile. Puis la concurrence sera supprimée.

L'interdiction de l'exercice de la profession pour tout le monde le jour du repos hebdomadaire était pour des raisons religieuses, le système de notre ancien droit auquel nous revenons par d'autres chemins.

Quelles sont les limites à cette extension à toute la profession?

catégorie de professions pour lesquelles le repos hebdomadaire ne peut viser tout le monde. a) Il y a toute une catégorie de professions pour lesquelles le repos hebdomadaire ne peut viser tout le monde. Ce sont celles où le repos hebdomadaire doit jouer par roulement; en effet on ne peut obliger le patron à s'en aller pendant que l'on travaille chez lui. Donc le patron doit rester libre de travailler, sans prendre jamais de repos hebdomadaire ex- les cafés.

Repos hebdomadaire jouant par roulement. b) Il faut encore citer le travail à domicile et l'atelier familial pour lesquels on ne pourra songer à réglementer toute la profession et obliger à un jour de repos, ce serait de l'inquisition. C'est la vie privée dans laquelle il est presque impossible de faire pénétrer la réglementation.

Travail à domicile. extension du repos au patron Il y aura donc toujours des limites, mais on a réalisé là où le repos du dimanche fonctionne déjà, l'extension aux employeurs comme aux travailleurs.

boucheries Ainsi, les boucheries, à Paris sont toutes fermées un jour de la semaine quelles qu'elles soient.

pharmaciens. Les pharmaciens ferment obligatoirement le dimanche sans distinction pour les pharmacies où il y a un personnel salarié et celles où il n'y a que le patron ou sa famille.

objections C'est donc la profession dans l'ensemble qui est soumise au repos hebdomadaire. On a objecté, à l'encontre de cette extension, l'éternel argument de la liberté. On a dit qu'il suffisait d'obliger les travailleurs à se reposer, mais qu'il ne fallait pas empêcher l'employeur de travailler lui-même. A quoi on peut répondre que la liberté individuelle ne s'exerce pas sans tenir compte des conditions sociales au milieu desquelles on vit. Or, si le repos hebdomadaire dans la profession est indispensable pour assurer

réfutation.

le contrôle du repos hebdomadaire des travailleurs et par là même ce repos, lui-même, l'atteinte à la liberté est parfaitement normale.

Ensuite n'est-il pas légitime d'exiger, dans un intérêt social supérieur, que l'employeur se repose aussi bien le travailleur. La plupart des raisons données pour exiger le repos hebdomadaire du travailleur, raisons d'ordre moral, d'ordre intellectuel, raisons physiques jouent aussi bien pour le petit patron que pour le travailleur.

réforme de 1923

Une réforme très importante a été réalisée en 1923. C'est une loi du 29 Décembre 1923 qui a pris place dans le code du travail à l'article 43 a. Il y a dans cette loi trois idées directrices :

1° On a voulu assurer l'égalité sur le terrain de la concurrence économique, entre employeurs ayant des salariés et petits patrons travaillant seuls ou avec leur famille.

on but

2° On a voulu faciliter le contrôle de l'exécution des lois sur le repos hebdomadaire. Dans son rapport à la Chambre, M. Justin Godart disait, "ce texte est d'une importance très grande, parce qu'il permet de réaliser un grand progrès, la fermeture des établissements qui est le seul procédé pratique d'application et de contrôle du repos hebdomadaire."

3° Enfin on a mis en oeuvre l'idée importante de l'intervention de la représentation collective de la profession c'est à dire les syndicats pour déterminer si toute la profession chômera ou non. C'est donc une collaboration publique à laquelle appartient le pouvoir de décision pour obliger l'ensemble de la profession à chômer un jour par semaine.

opinion de M
Justin Godart

M. Justin Godart disait : "C'est un fait nouveau que la loi donne sanction à des accords de syndicats pour l'amélioration des conditions du travail, la loi est maintenant entrée dans les moeurs, elle va entrer dans la phase où par la volonté des intéressés eux-mêmes elle donnera son plein et entier effet."

conditions du
repos hebdoma-
daire organisé
par la loi de
1923

Quelles sont les conditions et quelles sont les sanctions de ce repos hebdomadaire organisé par la loi de 1923 ?

Pour que le repos soit étendu à l'ensemble de la profession il faut une décision préfectorale, qui ne peut intervenir que si les intéressés sont d'accord sur ce point. L'arrêté du préfet n'est donc que la traduction sous forme de décision, de la volonté manifestée par la représentation collective des intéressés. L'article 43 a, est ainsi conçu : "Lorsqu'un accord, sera intervenu entre les syndicats patronaux et ouvriers d'une profession, ou d'une région détermi-

née sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire sera donné au personnel le préfet pourra sur la demande des syndicats intéressés ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la région pendant toute la durée de ce repos" Ce texte montre bien que la profession dont il s'agit d'interdire l'exercice un jour par semaine, est celle qui met en contact avec le public. Trois conditions résultent de ce texte

- 1° la demande des syndicats intéressés
- 2° visant une profession
- 3° s'étendant à une région déterminée

1°) demande des
syndicats in-
téressés

détermination de
l'accord des
syndicats

Des quantités de questions se sont posées au sujet de la première condition comment déterminer cet accord des syndicats? Petit à petit les juridictions administratives, le conseil d'Etat lorsqu'on attaque l'arrêté préfectoral, la Chambre criminelle lorsque la question arrive devant elle pour une question de sanction en ont été saisis. Les tribunaux répressifs n'ont en effet pas le droit d'annuler les arrêtés mais ils ont le droit de ne pas les appliquer quand ils ne sont pas légaux, de sorte que la légalité d'un arrêté peut se poser, avec la différence que le Conseil d'Etat fait tomber l'arrêté et que la Chambre criminelle simplement ne l'applique pas, ce qui ne tranche pas la question pour l'avenir.

Faut-il l'unanimité des membres de la profession? Quoique la loi ne l'ait pas dit, il ne serait pas raisonnable de l'exiger. La minorité doit s'incliner devant la majorité et on est tombé d'accord sur ce point.

2° question

cas des non
syndiqués

La loi ne vise que l'accord intervenu entre les syndicats, ou la demande des syndicats intéressés mais il y a des patrons ou travailleurs qui ne sont pas syndiqués. Doit-on prendre l'avis de non syndiqués individuellement, et doit-on en tenir compte?

On n'en tient pas compte, et c'est là ce qu'il y a de nouveau. Il faut manifester sa volonté vis-à-vis des pouvoirs publics par la voie d'un syndicat. Le syndicalisme est purement facultatif dans notre droit actuel. De 1789 à 1884 on n'a pas eu le droit de constituer des syndicats, et quand on les a constitués ils ont été facultatifs. Or ici il est nécessaire de faire partie d'un syndicat si on veut manifester sa volonté. En réalité il semble qu'on aurait pu arriver au même résultat dans donner cette force nouvelle aux syndicats. Il aurait mieux valu organiser administrativement les professions, et au lieu de dire que les syndicats étaient les seuls porte parole auprès des

pouvoirs publics, il aurait fallu faire une organisation officielle de la profession avec un collège électoral comme il existe pour les prudhommes et les tribunaux de commerce.

En attendant il y a pour les préfets une question d'opportunité et de doigté qui leur incombe.

Qu'est-ce que la demande des syndicats intéressés? La chose serait facile s'il n'y avait qu'un syndicat et on pourrait aisément déterminer la majorité dans les votes, mais il y a souvent dans une profession plusieurs syndicats. Comment alors déterminer l'avis qui doit être pris en considération par les pouvoirs publics? Il y a deux systèmes à cet égard. On peut tenir compte de la majorité arithmétique des syndicats mais ne faut-il pas tenir compte du nombre de membres formant les syndicats. Les syndicats en majorité peuvent en effet grouper moins de membres que les syndicats minoritaires. Sur 10 syndicats, 6 syndicats, majorité absolue, peuvent grouper 3000 membres tandis que les 4 autres, minorité, peuvent grouper 10.000 membres. Ce problème est d'autant plus délicat que la loi n'a pas donné de solution.

Ces problèmes se sont présentés aux préfets qui ont eu à prendre des arrêtés pour l'application de la loi. La solution qui paraît la plus raisonnable est de tenir compte des deux éléments la majorité des syndicats, à la condition qu'elle groupe la majorité des syndiqués.

Le conseil d'Etat a eu à connaître le 27 Mars 1925 (Gaz. Pal. 1925, I, 759) d'un pourvoi du syndicat des grandes pharmacies. Un arrêté du préfet de police de Paris était intervenu pour décider que les pharmacies seraient fermées le Dimanche; cet arrêté avait été pris en 1924 à la demande de deux syndicats: l'un de la chambre syndicale des pharmaciens et l'autre des préparateurs en pharmacie. Il y eut un recours du syndicat des Grandes pharmacies, selon lui on ne pouvait prendre d'arrêté que si tous les syndicats étaient favorables à la fermeture le dimanche. Or le syndicat des Grandes pharmacies ne voulait pas de cette fermeture qui au point de vue commercial le gêne considérablement.

Dans sa décision le Conseil d'Etat tranche un certain nombre de points importants. On avait d'abord contesté que la loi put s'appliquer aux pharmacies, le Conseil d'Etat décide le contraire. D'après le pourvoi, la loi n'a pas dit comment on calculerait la majorité. Le Conseil d'Etat répondit que le fait de savoir ce que voulait la profession était une pure question de fait, que règle le préfet sous le contrôle

difficulté en cas de pluralité de syndicats.

deux systèmes pour déterminer la majorité.

pourvoi du syndicat des grandes pharmacies.

décision du conseil d'Etat

du juge Il appartient au Conseil d'Etat de rechercher en fait ce qu'a voulu vraiment la majorité de la profession. L'arrêt ajoute encore qu'il est certain qu'on ne peut pas exiger une adhésion unanime, que cela a été dit au cours des travaux préparatoires de la loi qu'on a voulu briser les minorités qui s'opposeraient à la volonté de l'ensemble de la profession.

Il faut et il suffit de la majorité. Comment la calculer? Exactement de la façon indiquée tout à l'heure. Les syndicats qui ont demandé la fermeture des pharmacies le dimanche groupent-ils la majorité des pharmacies de Paris? En fait il n'est pas douteux que le syndicat des préparateurs, et le syndicat des Grandes pharmacies, groupaient la grande majorité des pharmacies de Paris. Pour ces diverses raisons, le Conseil d'Etat décide que l'arrêté du préfet de police était légal, puisqu'il avait tenu compte de l'avis manifesté par la majorité des syndiqués de la pharmacie.

Le Conseil d'Etat a eu à résoudre une question supplémentaire.

question des
pharmaciens de
garde.

Les pharmacies sont fermées le dimanche, mais il existe un service de garde, une pharmacie par quartier, et chaque pharmacien doit avoir à sa porte une pancarte donnant l'adresse de la pharmacie ouverte.

Or un pharmacien récalcitrant avait dit que c'était déjà beaucoup d'exiger sa fermeture le dimanche, mais qu'il ne voulait pas encore faire de la publicité pour ses concurrents en mettant un pancarte à sa porte.

décision du con
seil d'Etat et
de la Chambre
criminelle.

Cette question a été portée au point de vue pénal devant la Chambre criminelle qui a rendu un arrêt le 18 Janvier 1930 (Gaz. Pal. 1930, I, 369) le Conseil d'Etat comme la Chambre criminelle ont déclaré que ce n'était pas la loi de 1923 qui était en cause. La loi en effet ne dit rien au sujet des pharmacies de garde, mais d'après ces deux juridictions le préfet de police a, en vertu de divers textes administratifs, plus ou moins anciens, le pouvoir de veiller à la sécurité générale. Or le fait de savoir où se trouve le pharmacien le plus proche est une question de sécurité, et le préfet a le droit d'obliger les pharmaciens fermés d'indiquer où on peut trouver une pharmacie ouverte.

Il est évident que cela peut faire une certaine concurrence, mais ce sont des règles de police comme celles qui imposent aux hôtels restaurants d'indiquer par voie d'affiche l'adresse de certains postes de secours. Mais ceci ne rentre plus dans la réglementation de la profession.

es syndicats
qu'il faut con-
sulter.

uestion posée
ar les syndi-
cats spécialisés.

Une autre question s'est présentée. Quels sont les syndicats qu'il faut consulter?

Il se peut qu'il y ait des syndicats spécialisés à côté de syndicats généraux; par exemple le syndicat des employés de banque est spécialisé. Le syndicat des employés de commerce qui groupe tous les employés de commerce d'une région déterminée est un syndicat général.

Faut-il consulter le syndicat spécialisé ou le syndicat général dans lequel cette profession se trouve englobée? La question s'est présentée à Caen pour les boucheries. Le préfet avait pris l'avis des syndicats des bouchers ovins et bovins partisans de la fermeture totale un jour de la semaine. Le préfet du Calvados avait pris son arrêté fermant toutes les boucheries, tel jour, mais le syndicat des bouchers hippophagiques a protesté parce qu'il n'avait pas été consulté. Le Conseil d'Etat a rendu un arrêt le 16 Juillet 1929 (Gaz. Pal. 1929. 2. 739) par lequel il a annulé l'arrêté du préfet du Calvados en décidant que le préfet devait obligatoirement consulter tous les syndicats qui concernaient la profession au sujet de laquelle la fermeture intervenait.

Du moment où on obligeait toutes les boucheries à fermer un certain jour, il fallait d'abord consulter tous les syndicats intéressés, sinon c'était la violation de la loi, et par conséquent annulation de l'arrêté du préfet.

La même question s'est présentée au sujet du commerce de l'ameublement et de la literie dans la région parisienne. La majorité des syndicats de l'ameublement et de la literie avait été partisan de fermer le dimanche, mais on n'avait pas consulté certains syndicats, et le syndicat du marché aux puces de Bagnoleux a protesté, C'est la même chose que pour la question des boucheries de Caen. La question des brocanteurs du marché aux puces de Bagnoleux a été portée devant le Conseil d'Etat qui leur a donné raison le 17 Juillet 1925 (Sirey 1925 - 3 - 42) Tout ceci aurait été simplifié si on avait un collège électoral de la profession dont tous auraient pu faire partie s'ils l'avaient voulu.

Cas où il n'y a
que des syndicats
généraux.

L'hypothèse inverse peut également se produire c'est qu'il n'y ait pas de syndicats spécialisés mais seulement des syndicats généraux. Un préfet de police prend un arrêté pour une ville qui concernera les employés des magasins de nouveautés; mais il n'y a pas de syndicats des employés des magasins de nouveautés, il consulte alors le syndicat des employés de commerce en général dont font partie les employés

de nouveautés de l'endroit, avec tous les autres employés de la ville.

Cela suffira sans quoi la loi ne pourrait s'appliquer puisqu'il n'y a qu'un syndicat général.

Cette question s'est présentée devant le Conseil d'Etat qui a eu à statuer par un arrêt du 13 Février 1926. (Gazette du Palais, 1926.I.110)

Le préfet de la ville de Périgueux avait ordonné la fermeture de tous les magasins de nouveautés si petits fussent-ils, patronaux comme ceux qui avaient des employés. Il avait consulté le syndicat général des employés de commerce de Périgueux car il n'y avait pas de syndicat spécialisé. Le Conseil d'Etat a déclaré que cela suffisait et que les mécontents n'avaient qu'à constituer un syndicat spécial.

C'est encore un cas où le préfet devra agir avec beaucoup de sagesse pour voir quels sont les véritables éléments constituant la majorité au sein du syndicat général. En effet, si les employés de nouveautés ne sont que le 1/10 d'un syndicat général, la volonté des neuf autres dixièmes n'est pas, semble-t-il, suffisante.

Seconde condition : Qu'appelle-t-on la profession?

2°) détermination de la profession.

Art. 44: lorsqu'un accord sera intervenu entre les syndicats d'une profession ..." La détermination de la profession est une pure question de fait. La plupart du temps il n'y a aucune difficulté, les personnes en cause font le même commerce ou la même industrie, mais pour les professions mixtes, la question est plus délicate. A quelle profession les rattacher? On ne peut les rattacher à toutes les législations qui risqueraient de s'appliquer en sens inverse. A Périgueux il y avait un arrêté du préfet qui visait la profession des charcutiers qui paraissait nettement délimitée, mais il y a beaucoup d'épiciers vendant de la charcuterie. Un épicier tenait un rayon de charcuterie, et il prétendait avoir le droit de continuer à vendre le jour de la fermeture des charcuteries, puisqu'il était épicier. Une contravention lui a été infligée. La Chambre criminelle a rendu un arrêt le 1er Mai 1925 (Caz. Pal. 1925. 2. 294) qui a décidé qu'on ne pouvait obliger un épicier ayant plusieurs commerces à suivre diverses règles, sinon on arriverait à le faire fermer plusieurs jours par semaine. Il a donc le droit d'être ouvert le jour où les charcutiers sont fermés, mais ce jour là il n'a pas le droit de vendre de la charcuterie.

arrêt de la Cham-
bre criminelle
rendu le 1er Mai
1925 à propos des
maisons d'alimen-
tation.

Cette question s'est également présentée à Paris dans certaines grandes maisons. Le Conseil d'Etat est intervenu le 13 Décembre 1929 (Gaz. Pal. 1930 I. 380). Les épiceries Félix Potin et Luce ont déclaré qu'elles resteraient ouvertes pour leur rayon de boucherie, car l'accessoire doit suivre le principal, l'épicerie. Le Conseil d'Etat a rendu la même décision que la Chambre criminelle et a décidé que les jours où les comptoirs vendent un article pour lequel la profession doit chomer, celle-ci leur est également interdite.

Pour Potin et Luce la question se posait pour la boucherie. Leur rayon de boucherie doit être fermé le jour où les bouchers de Paris sont fermés.

Le contrôle est très facile dans ces grandes maisons car ces rayons forment un véritable magasin.

L'hypothèse inverse, on s'en souvient, s'est rencontrée à propos du repos hebdomadaire des travailleurs. Il y a des professions dans lesquelles le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche. Il y en a d'autres dans lesquelles il est donné par roulement un jour de la semaine. Or les Grands Magasins ont dit qu'ils étaient fermés le dimanche, en tant que Grands magasins de Nouveautés mais que leurs restaurants devaient suivre la règle des restaurants qui ne ferment pas. On n'a pas admis cette règle, et au contraire l'accessoire l'a emporté sur le principal. Tout l'ensemble du magasin a dû fermer. C'est donc la solution inverse.

2°) détermination
de la région.

Troisième condition : Qu'est-ce que la région

On a voulu éviter en disant que les accords devraient viser une région déterminée, une concurrence qui pourrait se faire entre commerçants de régions voisines, où la liberté existerait dans l'une tandis que l'interdiction régirait dans l'autre.

3°) décision de la loi.

L'idée de la loi est que l'interdiction de la profession un jour par semaine, le dimanche ou un autre jour, s'étende à un cercle territorial assez large, pour qu'aucune concurrence ne puisse être faite par les gens du voisinage.

Si un certain commerce était interdit à Paris dans le Vème arrondissement et permis dans le VIe la distance entre eux ne serait pas telle qu'on ne puisse aller se ravitailler de ce dont on aurait besoin. L'idée juridique est que ce cercle doit être assez grand pour que ceux qui sont en dehors du cercle ne puissent venir concurrencer ceux qui sont à l'intérieur du cercle. Il y a eu un arrêté du préfet de police de Paris qui avait décidé que Paris serait divisé en 2 secteurs pour la fermeture des boucheries.

Dans un secteur les boucheries fermentaient le lundi, dans l'autre elles fermentaient un autre jour. Les maisons Potin et Luce ont refusé de fermer à moins qu'on ne fermât les boucheries de tout Paris le même jour.

Le Conseil d'Etat a rendu un arrêt du 13 Février 1929 (Gaz. Pal. 30.I.380) annulant l'arrêté du préfet de police au nom de la liberté du commerce et de l'industrie. Le préfet de police n'a pas le droit de diviser Paris en deux zones, parce que c'est permettre à l'une de continuer à travailler, quand l'autre a un chômage forcé. Il faut fermer pour tout le monde ou laisser ouvert pour tout le monde.

Cet exemple donne une idée de ce que l'on entend par la région. C'est au préfet à voir quel est le moment à partir duquel les gens sont assez loin pour que pratiquement la concurrence ne puisse pas jouer. Un arrêt du Conseil d'Etat du 20 Février 1929, (Gaz. Pal. 1930.I.706) est intervenu à propos d'un arrêté du préfet de la Haute Saône, celui-ci, après la consultation des syndicats intéressés, décidé la fermeture des boulangeries des deux communes de Champagny et Rondchamp. Or très près de là se trouvait un centre suffisamment important et assez proche pour qu'on pût s'y ravitailler facilement en pain le jour où les boulangeries des deux communes seraient fermées. D'où protestation de certains boulangers. Le Conseil d'Etat a annulé l'arrêté du préfet en décidant que le préfet avait abusé de son droit en ne tenant pas assez compte des possibilités de concurrence faite par le centre voisin.

C'est une question de fait.

Une autre question se pose encore, lorsque la concurrence se fait dans un département voisin. Si on est à la limite du département on peut facilement se ravitailler dans le département voisin. Pourtant un préfet ne peut agir que pour son département. En pareil cas la question ne s'est pas encore présentée sur le terrain contentieux, mais pratiquement il semble que lorsque le commerce interdit est limitrophe d'un département le préfet ne devrait interdire une chose que si le préfet du département voisin l'interdit également.

Il devrait se produire une entente entre les deux préfets. Si l'un interdisait dans l'autre, le Conseil d'Etat annulerait peut-être.

Ce que l'article 43 A, vise c'est donc la région dans le sens de cercle économique de concurrence

Sanctions

Sanctions de la loi.

Une première sanction est la sanction pénale

amendes.

application de
l'art. 1382.

les amendes; elles varient lorsqu'il y a récidive et elles sont prononcées par les juridictions pénales, mais il y a aussi place pour l'application de l'article 1382 toutes les fois qu'un intéressé peut établir que l'autre par la violation de l'arrêté lui a causé un préjudice.

La Cour de Paris a statué le 10 Octobre 1930 (Rec. de Législ. Com. 1931 p.49). Il s'agissait d'un pharmacien récalcitrant qui ne voulait pas fermer le dimanche. Un de ses concurrent le pharmacien de garde intenta contre lui une action civile basée sur l'article 1382, disant qu'il était pharmacien de garde et que tout ce que l'autre avait vendu, l'avait été en lui causant préjudice; à quoi l'autre pharmacien répondait que sa clientèle lui était fidèle, qu'elle aurait attendu, et ne serait pas allée chez un autre. La Cour de Paris a décidé que la pharmacien de garde avait droit à la réparation du préjudice causé à la condition de faire preuve du préjudice et du lien de causalité.

Il aurait fallu faire une enquête pour savoir ce qu'il avait vendu. La preuve n'était pas facile à faire, mais si elle avait pu être faite dans des cas semblables l'action serait donnée. Il y a d'autres cas où la preuve est plus facile.

Voici la réglementation actuelle du droit français en matière de repos hebdomadaire.

Réglementation
internationale.

Réglementation internationale.

Il a été signé à l'heure actuelle une convention en 1921 sous les auspices du B.I.T. entre 19 pays qui l'ont ratifiée dont la France, sur le repos hebdomadaire dans l'industrie.

Parmi les pays qui ne l'ont pas ratifiée figurent l'Allemagne et la Grande Bretagne.

En ce qui concerne le commerce une simple recommandation a été signée en 1921.

La réglementation internationale est donc moins complète que la notre puisque la commerce est visé en France par la loi. Il y a des différences de réglementation entre ces conventions et le droit commun français.

Une question générale se pose : lorsque la France ratifie une convention internationale du travail cette convention ne s'applique que dans les rapports de ceux qui l'ont ratifiée. Vis-à-vis des autres pays le droit commun joue. Quand il y a manque d'harmonie entre la règle de la convention et le droit commun que se passe-t-il? C'est la grande question des rapports des traités diplomatiques et de la législation interne. On ne peut étudier ici l'interne des grosses questions

du droit des traités. Celle des rapports des lois et des traités. Nous nous bornons à la signaler.

§ 2 - Semaine anglaise.

problème de la
semaine anglaise.

Le problème de la semaine anglaise est celui du repos du samedi après-midi. Ce repos est demandé depuis longtemps, comme présentant de très grands avantages. On dit qu'il est utile que la famille dispose de quelques heures à la fin de chaque semaine pour faire les achats et pour les femmes pour mettre leur ménage en état. On ajoute qu'actuellement la femme est absente de chez elle et qu'elle doit consacrer son dimanche à son mari et à ses enfants, et que ce repos est en outre une garantie contre le développement de l'alcoolisme. En effet une foule d'occupations interviennent dans le ménage, travaux de mise au point, achats nettoyage et le dimanche en principe tout le monde doit se reposer. Il faut donc qu'il y ait un jour durant la semaine qui puisse être consacré à ces occupations. Mais ceci suppose que des magasins resteront ouverts le samedi après midi; il faudra trouver pour eux des compensations. La grande idée est donc que le dimanche doit être de plus en plus le jour du repos et qu'un jour sera donné pour les travaux domestiques et les achats.

avantages du repos
du samedi après
midi.

On pourrait appeler ce jour le prérepos hebdomadaire.

Prérepos hebdo-
madaire.

origine anglaise

La question de ce repos du samedi après midi qui nous vient d'Angleterre s'est posée en France depuis longtemps puisque en 1886 une proposition de loi fut faite à la Chambre des Députés par le comte de Mun. La même idée fut reprise en 1913 par le député socialiste Vaillant.

Elle a été retenue favorablement à la veille de la guerre par la commission de la Chambre au nom de laquelle M. Justin Godart avait fait un rapport en 1914; puis la guerre avait tout arrêté.

Projet de M. Bour-
geois.

C'est en pleine guerre qu'est intervenu une loi sur la question le 11 Juin 1917, due à un projet préparé par M. Bourgeois, ministre du travail. Dans l'exposé de ses motifs se trouvent les quelques idées indiquées tout à l'heure.

Loi du 11 Juin
1917.

Dans quelles conditions et pourquoi ce projet a-t-il été voté en période de guerre? Il a été voté pour mettre un terme à une certaine agitation qui s'était manifestée dans l'industrie du vêtement, pour les femmes qui y travaillaient. Elles firent en 1917 une grève de la couture qui resta connue sous le nom de grève des midinettes. On leur donna satisfaction et cette loi fut votée qui leur accordait la semaine anglaise, c'est à dire le samedi après midi.

grève de la cou-
ture en 1917.

Cette loi présente la particularité de n'avoir été faite que pour la guerre, et pour calmer les esprits susceptibles de s'échauffer. La guerre terminée elle a cessé de s'appliquer. Il y avait cette loi des soupapes de sûreté, disant que dans toute les industries concernant la défense nationale ce repos pourrait être supprimé d'après les besoins de l'armée, qui étaient grands. Elle était donc considérée comme une simple loi d'attente.

Légalement il n'est rien resté après elle. Au cours de sa discussion il y eut des amendements pour l'étendre à tous les travailleurs de l'industrie et au commerce. Or la chambre s'est refusée à sortir de ce cadre restreint des femmes travaillant dans l'industrie du vêtement, et ne s'étendant ni à l'industrie en général ni au commerce, ni aux adultes.

Art. 33 du code
du travail.
Définition du
vêtement.

Au point de vue législation industrielle le vêtement est défini à l'article 33 du code du travail. On appelle vêtement, le vêtement proprement dit, le chapeau, les chaussures, la lingerie, la broderie, la dentelle, les fleurs artificielles. C'est donc dans un champ assez large que ce repos de l'après midi était rendu obligatoire.

Comment la question se pose-t-elle depuis cette époque?

Coutume tendant
à étendre la pra-
tique de la se-
maine anglaise à
d'autres profes-
sions.

En fait depuis la fin de la guerre la semaine anglaise est entrée de plus en plus dans les moeurs sans intervention législative. C'est une chose assez curieuse qu'il ait fallu une loi pendant la guerre en 1917 pour rendre obligatoire le repos du samedi après midi dans l'industrie féminine du vêtement et sans aucune loi après la guerre la semaine anglaise se soit généralisée comme une trainée de poudre; il y a une coutume, une des rares de la législation industrielle, qui se forme ici.

En effet, les professions qui ne pratiquent pas la semaine anglaise ne sont pas nombreuses. La banque, bien des magasins de gros, des usines, la pratiquent.

La semaine anglaise suppose en contrepartie l'ouverture d'un certain nombre de magasins, et des compensations sont intervenues. Les grands magasins ouverts à Paris le samedi après midi sont fermés le lundi matin. Les agents de change pratiquent une combinaison différente. Ils restent ouverts tout l'hiver le samedi, mais du 1er Mai au 1er Novembre ils ferment le samedi toute la journée, ce qui fait une compensation équitable. Il n'y a pas de Bourse à Paris le samedi à partir du premier Mai. Ceci a été préféré par le personnel des agents de change, d'accord avec les employeurs et avec l'autorité publique.

Faut-il intervenir législativement dans la matière?

Actuellement il n'en est pas question, étant donné la généralisation du repos du samedi après midi qui se fait par la simple coutume. C'est un phénomène à signaler que cette matière importante qui se développe sans aucune intervention législative. La loi de 1917 a joué le rôle d'un épouvantail et on s'est dit qu'il valait peut être mieux faire quelque chose librement avant d'y être contraint.

On s'est demandé après la loi de 1917 quand commençait le samedi? Le législateur n'avait pas voulu intervenir dans la question pour préciser l'heure et il l'avait abandonnée à la sagesse des intéressés.

question de la
paye.

La question de la paye s'est également posée. Pour le salaire il y a un texte général qui défend de payer les salariés en général pendant les jours de repos, le paiement doit se faire un jour de travail.

Cette matière est une de celle où l'action des syndicats patronaux et ouvriers a exercé d'elle-même le pouvoir régulateur dans des conditions satisfaisantes.

§ 3 - Utilisation des loisirs.

utilisation des
loisirs.

Puisqu'il y a un repos hebdomadaire, puisqu'il y a une semaine anglaise, puisqu'il y a une limitation de la journée de travail à 8 heures comment faut-il utiliser des loisirs?

La législation industrielle doit-elle intervenir dans cette question? Ce problème est d'une importance sociale considérable, et si on le méconnaît tout le reste ne sert plus à rien, car certains loisir mal employés sont plus mauvais pour la classe des travailleurs et par là, pour la race et la nation, que le travail.

les divers as-
pects du problème.

On a fait remarquer que si, pendant la période de loisirs, les travailleurs s'adonnaient à l'alcoolisme, il en résulterait qu'il aurait mieux valu les laisser à l'usine. Ce problème est donc le complément indispensable de la limitation de la journée de travail.

Il y a un autre aspect du problème.

Bien souvent des travailleurs utilisent leurs loisirs à travailler. Si le repos hebdomadaire ainsi que la semaine anglaise ont été accordés, ce n'est pas pour que le travailleur aille travailler chez un autre patron. Le but social escompté disparaît et le sacrifice demandé aux employeurs qui accordent le repos sans diminution de salaire, tourne à leur détriment, puisque leur ouvrier se fait payer une seconde fois par celui qui emploie leurs services.

doit-on interve-
nir sous forme
de loi?

On voit donc l'aspect du problème. Peut-on
intervenir sous forme de loi?

On a fait remarquer qu'il fallait surtout évi-
ter d'avoir des loisirs imposés, ce qu'on appelait des
corvées de joie.

Le dictionnaire de Littré nous dit que le
loisir est l'état de celui qui fait ce qu'il veut. Le
loisir imposé n'en est donc plus un. La seule chose
qu'il soit possible de faire est une intervention très
délicate de la puissance publique sous forme de per-
suation d'abord, de développer l'intérêt personnel du
travailleurs à utiliser ses loisirs, une propagande
en faveur d'une bonne utilisation des loisirs et la
mise à la disposition des intéressés des possibilités
de bien employer ses loisirs. Par exemple de la part
d'une ville, des terrains pouvant être utilisés pour
le sport. La puissance publique doit savoir donner des
possibilités en laissant l'initiative aux intéressés.

La politique de l'utilisation des loisirs
porte sur un certain nombre de points pour lesquels
la puissance publique peut et doit intervenir, aidée
par l'initiative privée.

1° Politique de l'habitation.

politique de
l'habitation.

Le taudis ne sera plus bientôt qu'un mauvais
souvenir; plus l'habitation ouvrière s'améliore, plus
les travailleurs sont heureux de rentrer chez eux et
d'y rester.

On a déjà fait beaucoup sur ce point.

2° Politique du jardinage.

du jardinage.

Elle peut avoir le double but esthétique et
utilitaire.

La terre qui produit apporte au ménage un sur-
croît de bien être, et, d'autre part, l'entretien du
jardin emploie un certain temps. Parmi les travaux ru-
raux on a encore cité le petit élevage.

3° Les sports.

les sports

L'éducation physique, les sports sont une ex-
cellente chose pour la jeunesse à la condition qu'ils
ne tendent pas à devenir une simple éducation de force
et à développer plus les sentiments brutaux que sociaux.
La génération d'après guerre a eu beaucoup de défauts
à cet égard et on revient beaucoup de l'éducation phy-
sique et de la notion du superhomme, et du corps admi-
rable sans cerveau.

éducation ar-
tistique.

L'éducation artistique.

Sur ce point certains pays étrangers sont très
en avance sur le nôtre.

Education mora-
le.

Education morale.

On peut employer la voie de bibliothèques, de
conférences de cours de formation générale. C'est tout
un programme social qui apparaît en marge de la légis-

lation industrielle. La conférence internationale du travail s'est occupée des loisirs, et en 1924 elle a émis une Recommandation. Elle reconnaît que l'utilisation des loisirs doit avoir pour but de développer trois sortes de capacités: la capacité physique, la capacité morale, la capacité intellectuelle.

La Recommandation ajoute que le rendement du travailleur sera certainement accru dans une proportion très grande au fur et à mesure que l'on développera ses capacités morale, physique et intellectuelle. Il se rend compte de son rôle social et son rendement s'accroît. Les faits l'ont prouvé là où l'expérience a été tentée.

La Recommandation fait remarquer qu'il faut que le salaire soit suffisant pour que le travailleur puisse utiliser ses loisirs non seulement sans travailler, mais encore en ayant la possibilité de dépenser.

Si le salaire n'est pas suffisant le loisir ne sert à rien.

Le troisième point sur lequel la recommandation attire l'attention est une politique de propagande; c'est là que la puissance publique peut intervenir notamment afin de prémunir contre l'alcoolisme (On peut en effet parfois se demander comment les gens des campagnes peuvent utiliser leurs loisirs autrement qu'en allant boire) contre la débauche, contre la tuberculose qui est souvent une conséquence de la débauche, contre les jeux de hasard, etc...

La recommandation insiste beaucoup sur les moyens à employer. Il ne doit y avoir aucune pression officielle, donc aucune organisation systématique.

L'initiative doit venir, ajoute la Recommandation des intéressés eux-mêmes qui sont en général très ombrageux, mais il faut favoriser l'initiative par la création d'organes soit régionaux, soit locaux pouvant coordonner l'action des patrons et des ouvriers pour cette utilisation des loisirs.

Qu'a-t-on fait jusqu'à présent au point de vue pratique, au point de vue législatif en France? Divers pays ont fait des lois pour l'utilisation des loisirs pour aider l'initiative privée. Une loi belge de 1928 a créé un Conseil supérieur de l'éducation nationale. L'Allemagne également depuis longtemps fait beaucoup de choses pour l'utilisation des loisirs dans le domaine sportif, dans les domaines musical, sportif, intellectuel et moral. Sur ce point, à regarder ce qui s'est fait en pays étranger, on peut beaucoup apprendre. En France un Comité national privé des loisirs s'est créé en 1929 sous l'égide de trois hommes: Albert

l'instruction.

lutte contre
l'alcoolisme.

les mesures prises à l'étranger.

Thomas, directeur du B.I.T. M. Justin Godart, spécialiste des questions du travail au Parlement, et M. Jouhaux délégué ouvrier officiel de la France à Genève

Création en France d'un Comité national privé des loisirs.

Les quatre points privés de son programme.

Voici les quatre points de son programme :

1° Créer dans les grandes villes des centres

privés de culture générale.

2° Créer un office technique des sports.

Enfin deux autres points de ce programme se rattachent à la question du congé annuel des travailleurs qui est également une grave question sociale. (V. Infra, section 5)

3° Créer une agence populaire de tourisme et de voyages économiques.

4° Créer une société nationale des vacances qui ferait appel notamment à toutes les coopératives ouvrières, à tous les syndicats, à toutes les sociétés de secours mutuels et aux collectivités publiques. C'est l'organisation du tourisme à bon marché. Déjà l'initiative privée avant la guerre avait essayé d'établir certaines colonies au bord de la mer. Il y en avait eu notamment en Vendée où l'on prenait un franc par jour tout compris.

Nous reprendrons ce problème avec celui des congés annuels.

Tout cela fait partie de l'oeuvre de développement du sort des travailleurs.

Section IV - Problème de la limitation de la durée de la journée de travail.

Problème de la limitation de la durée de la journée de travail.

C'est la dernière sanction de notre problème. Comment se pose le problème?

Pour se rendre compte comment il se pose il faut le situer en face de ceux que nous avons déjà rencontrés.

Qu'est-ce qui existait?

Que restait-il à faire?

Depuis 1906 existait le repos hebdomadaire. Il existait la suppression du travail de nuit pour les femmes et les enfants. Il n'existait rien pour les adultes.

Le repos hebdomadaire est la limitation de la durée du travail dans l'ordre de la semaine (6 jours sur 7). Le nombre d'heures est de 154 sur 168 par semaine. C'est un premier plafond qui est le plafond maximum. On ne peut le dépasser.

Un second plafond est celui qui concerne le travail de nuit des femmes et des enfants. Non seulement les femmes et les enfants sont soumis au maximum de 154 heures de travail par semaine, mais en ce qui les concerne ils ne peuvent pas travailler de 10 heures du soir à 5 heures du matin.

Les adultes de la boulangerie ont un repos imposé de 10 heures du soir à 4 heures du matin.

Il reste pour travailler pour les femmes de 5 heures du matin à 10 heures du soir, pendant les 6 jours de la semaine et il reste pour les adultes théoriquement 6 jours à 24 heures. Donc 154 heures pour l'adulte et 112 heures pour les femmes et les enfants.

C'est sur cette période que va s'appliquer la dernière limitation de la durée du travail qui est venue établir un troisième plafond.

Premier plafond : 6 jours sur 7

Second plafond : pour les femmes et les enfants.

Troisième plafond : limitation de la durée de la journée de travail à un nombre d'heures qui est en principe de 8 heures.

Je vous ai dit que pendant le XIX^e siècle la durée de la journée de travail avait été très longue pour les travailleurs puisqu'au moment de l'enquête de Villermé il avait été révélé que certaines journées duraient 15, 16 et même 18 heures. Une première donnée d'ordre social intervient: combien de temps un travailleur doit-il travailler par jour, étant donné sa santé et les nécessités sociales.

problème économique.

Une autre donnée fondamentale a toujours joué et continuera à jouer, c'est le problème économique. Peut-on diminuer, et de combien peut-on diminuer la durée de la journée de travail, puisque cela se traduit par des conséquences économiques des prix de revient qui vont dans deux directions: l'économie nationale, et l'économie mondiale. C'est en d'autres termes l'aspect interne et l'aspect international du problème car on ne peut jamais s'abstraire de ce qui se fait dans les pays voisins. Si les durées des journées de travail ne sont pas les mêmes dans divers pays, les conséquences économiques ne seront pas les mêmes. L'exemple de la navigation maritime est un exemple frappant. Lorsqu'on a établi la durée de 8 heures en France il a fallu à bord de tous les navires de la marine marchande augmenter les équipages d'un tiers. On voit l'importance que cela peut avoir au point de vue salaire, nourriture, emplacement libre pour les marchandises etc...

L'Angleterre n'a jamais appliqué la loi de 8 heures dans la marine marchande de sorte qu'à bord des navires anglais il y avait moins d'équipage qu'à bord des navires français et les charges des armateurs français sont par conséquent plus élevées que celles des anglais.

C'est un exemple indiscutable de l'aspect international du problème de la limitation de la journée de travail. D'où :

§ 1 - Aspect interne du problème.

§ 2 - Aspect international du problème.

§ I - Aspect international du problème.

Au point de vue interne la limitation de la durée de la journée de travail s'est faite en quatre étapes qu'il faut connaître.

§ I - Aspect interne du problème.

première étape :
aucune limitation

La première étape est très brève à exposer, elle va jusqu'au milieu du XIXème siècle, aucune limitation.

deuxième étape :
essais platoniques.

La seconde étape est la période des essais platoniques qui se rattachent à la révolution de 1848 et qui n'a pas donné de résultats pratiques. Elle commence déjà avec la loi de 1841 pour les enfants seulement de la grande industrie, fixant la durée de la journée de travail à 12 heures par jour. Elle ne fut jamais appliquée.

loi de 1841.

décret du 2 Mars 1848.

Le décret du 2 Mars 1848 fixa la durée du travail à 11 heures à Paris et à 10 heures en province. Il ne s'appliqua pas non plus.

loi du 9 Décembre 1848.

Une loi du 9 Décembre 1848 remplaça le décret de Mars et fixa la durée de la journée à 12 heures. Cette loi ne visait que les usines et les manufactures mais toute cette période ne conduisit à aucune réalisation pratique car rien ne s'appliqua. Ce n'est qu'en 1874 que sera créée l'inspection du travail.

Troisième étape
loi de 1851

Troisième étape : nous voyons des réalisations qui vont viser les femmes et les enfants. Une première loi de 1851 concerne le travail des apprentis qui est fixé de 10 à 12 heures suivant les cas.

loi du 19 Mai 1874

La grande loi du 19 Mai 1874 vise les femmes et les enfants dans l'industrie en général, et fixe la durée de leur travail à 12 heures. Cette loi va s'appliquer mais on trouve que cette durée était trop longue surtout en tenant compte du temps nécessaire pour les allées et venues.

loi de 1892

La grande loi du 2 Novembre 1892 a été discutée pendant près de 8 ans au Parlement, elle a abaissé la limite de la durée du travail à 10 heures pour les enfants et à 11 heures pour les femmes.

Cette loi fut très difficile à appliquer à cause de la différence de la durée du travail entre l'adulte, la femme et l'enfant. Cette différence d'heures avait de grands inconvénients. Le législateur avait pensé qu'avec ces trois paliers, tout pourrait s'arranger et que le nivellement se ferait librement par en bas mais ce calcul fut déçu. Le nivellement ne se fit pas par en bas comme on l'avait espéré, les maris ne voulaient pas laisser partir leurs femmes avant eux,

les femmes ne voulaient pas laisser partir les enfants avant elles, et pratiquement tout le monde restait à l'usine.

loi du 30 Mars
1900.

En vertu de la loi du 30 Mars 1900, loi indispensable non seulement pour mettre un terme à cette situation un peu bizarre, mais aussi pour faciliter le contrôle qui dans ces conditions de régime mixte était presque impossible pour les inspecteurs du travail qui ne l'oublions pas, ne sont que 152 environ pour toute la France, dans toutes les usines où il y avait des travailleurs des trois ordres, enfants, femmes et adultes, le travail fixé au même temps: 10 heures c'était le nivellement obligatoire par en bas. Il y avait donc tout intérêt pour un adulte à travailler dans une usine où travaillaient des femmes et des enfants, puisqu'il gagnait deux heures par là même.

La loi de 1892 s'était heurtée à une mauvaise volonté générale c'est pourquoi on a fait ce nivellement dont les adultes ont bénéficié.

Il faut reconnaître que c'était une mesure juste et nécessaire, parce que si l'enfant rentre chez lui deux heures plus tôt et qu'il n'y trouve personne il risque de mal employer ses loisirs.

Cette réglementation qui résultait de la loi de 1900 jouait uniquement pour l'industrie. Il n'y avait aucune limitation de durée de travail pour le commerce.

La réforme de 1900 nous achemine vers une nouvelle et quatrième étape, qui est la fixation uniforme de la durée de travail, non plus seulement dans les ateliers mixtes, mais partout. D'où fallait-il étendre cette uniformité de l'industrie, au commerce et en faire profiter tous les travailleurs même là où il n'y avait pas des adultes.

quatrième étape
loi du 28 Avril 1919
Cette quatrième étape a été franchie par la loi fondamentale du 23 Avril 1919 qui se trouve à l'heure actuelle codifiée dans le livre 2 du code du travail articles 6 à 19. C'est la loi des 8 heures.

Cette loi est due à une proposition déposée par M. Renaudel le 28 Janvier 1919, accompagnée bientôt d'un projet de loi du gouvernement déposé le 8 Avril 1919.

Pourquoi ce plafond si bas alors qu'on était jusqu'à présent très au-dessus?

raisons des circonstances dans lesquelles cette loi a été votée. Il est bon de donner les raisons des circonstances dans lesquelles cette grande loi a été votée. I° On était durant la période de l'armistice qui a été signé le 11 Novembre 1918, tandis que le Période d'armistice. traité de Paix, date du 28 Juin 1919. Une bonne partie des troupes n'était pas encore démobilisée et les condi

tions définitives de la paix n'étaient pas encore officielles. On n'était pas sans de très grandes appréhensions sur ce qui se passerait lorsque chacun aurait regagné ses foyers. Il n'y avait pas eu d'élections depuis 1914 et elles n'auraient lieu qu'en Novembre 1919. On ne savait pas ce que l'on trouverait dans les urnes après cette longue période où les esprits avaient subi bien des transformations. Il y avait aussi une crainte plus immédiate. Il n'y avait pas eu depuis la guerre, au point de vue ouvrier, de fête du 1er Mai et le "premier Mai" d'après guerre arrivait dans quelques jours. Qu'allait-il se passer. Une partie des hommes était démobilisée. Que feraient-ils? Les craintes sont grandes.

revendication
des trois huit

2° A la chambre M. Albert Thomas député disait que cette réforme qui est envisagée par la Chambre comme toute naturelle aujourd'hui, a subi depuis plus d'un demi siècle des débats passionnés. C'est la revendication des trois huit : 8 heures de repos, 8 heures de travail, 8 heures de sommeil. Il ajoutait "Cela a été la revendication socialiste par excellence et sur toutes les bannières rouges dans les premiers Mai successifs depuis 1791, la formule des trois huit était inscrite".

Influence de la
révolution russe.

3° L'influence de la révolution russe qui battait son plein était grande. On se demandait à cette époque si elle serait comme un grand incendie limité ou si ses ravages s'étendraient chez nous, comme en Allemagne, car c'est à cause de cette crainte que nos troupes n'ont sans doute pas été jusqu'à Berlin; on a voulu rompre le contact avec cette partie plus ou moins contaminée de l'Europe.

travaux de la
conférence de la
paix.

4° Les travaux de la conférence de la paix. Le traité de paix n'a été signé qu'en Juin 1919 mais au mois d'Avril le gouvernement savait que devant les exigences des congrès ouvriers il y aurait dans le pacte de la S.D.N. une alinéa concernant la législation internationale du travail et une partie 13 du traité de Versailles qui mettrait cette organisation du travail sur pied et notamment un article 427: "un des principaux buts de l'organisation internationale du travail sera l'organisation de la journée de 8 heures comme but à atteindre, partout où il n'a pas été obtenu."

On savait que la première conférence internationale du travail convoquée à Washington aurait comme premier point à son ordre du jour la journée de 8 heures.

Tout cela combiné, a incité à faire quelque chose en faveur de la classe ouvrière. Il y eut en outre à ce moment une grande vague de générosité désintéressée, et c'est ce qui explique la rapidité avec

laquelle la loi de 8 heures a été votée à l'unanimité.

appréciation.

Lorsque depuis certains se sont plaints, il ne faut pas oublier pourtant que cette loi a été votée à l'unanimité.

Que faut-il penser de cette durée fixée à priori à 8 heures?

a) si on se place sur le terrain de l'opportunité politique, on peut considérer, puisque nous sommes à 13 ans de cette loi, qu'elle nous a peut être prémunis contre le danger de certains mouvements. Faut il dire que ce résultat a été payé trop cher? Si par cette loi on a évité des mouvements révolutionnaires en France on peut dire le mal qu'ils ont fait ailleurs que ce résultat a été payé bon marché. On peut tomber d'accord sur ce point.

b) Si on veut faire abstraction de cette considération il est certain que la durée de 8 heures ne s'imposait pas d'une manière absolue et brutale dans toute l'industrie et dans tout le commerce où elle a été étendue. Il y a une différence essentielle à faire entre l'ouvrier d'usine qui avec le procédé moderne de la chaîne, travaille sans perdre une minute pendant 8 heures, et l'employé de magasin qui attend tranquillement le client. Les 8 heures du premier et les 8 heures du second sont séparés par un abîme. Il n'est donc pas juste de dire qu'il faille 8 heures pour tout le monde. C'est rigide et brutal. Aussi dans la mise en vigueur de la loi de 8 heures a-t-il fallu trouver bien des assouplissements pour certaines professions le cheminot, par exemple, dans une gare ne travaille pas continuellement, et sa situation ne peut être comparée à celle de l'ouvrier d'usine.

Dans les salons de coiffure, il y a ce qu'on appelle les heures creuses, qui sont celles où le client ne vient pas.

Il a donc fallu faire des adaptations.

Ceci nous amène à étudier :

1° Les conditions d'application de la loi de 8 heures.

2° Ses effets.

Conditions d'ap-
plication de la loi de 8 heures.

I - Conditions d'application de la loi de 8

1°) Travailleurs visés :

Travailleurs
visés.

Un premier point très important est que depuis cette loi qui concerne la durée du travail il n'y a plus qu'une seule catégorie de travailleurs et la distinction entre femmes, enfants, adultes, a disparu. Le même régime s'applique à tous et le nivellement s'est fait par le bas, c'est à dire par la plus courte durée et la limite de 8 heures joue pour tout le monde. L'ar-

ticle 6 qui est l'article principal de notre matière nous dit: "Pour les ouvriers de l'un et l'autre sexe et de tout âge." Ceci présente les deux avantages de faciliter le contrôle et d'assurer l'unité de régime au sein de la famille ce qui n'est pas moins important. Autrefois dans les usines mixtes, il avait fallu faire le nivellement par en haut, et là où il n'y avait que des adultes il n'y avait aucune limitation de durée. D'autre part on favorise la réunion des divers éléments de la famille au même moment de la journée.

professions visées

2°) Quelles sont les professions visées?

La formule que nous rencontrons est la même que celle du repos hebdomadaire, établissements industriels et commerciaux laïcs ou religieux, de bienfaisance, ou d'enseignement professionnel. La loi de 8 heures s'impose donc à l'Etat, aux départements, aux communes et qui ont deux catégories de personnes travaillant pour eux, ce sont ou des fonctionnaires publics auxquels la loi ne s'applique pas, mais il y a les ouvriers de l'administration publique. Ceux là ne sont pas des fonctionnaires publics. Les ouvriers des manufactures, des lignes des postes, télégraphes, téléphones ne sont pas des fonctionnaires publics et ne tombent pas sous les règles du statut des fonctionnaires la loi s'applique à eux.

Nous avons déjà rencontré la formule des bienfaisances ou professionnel; on veut que les personnes travaillant dans les établissements de bienfaisance dans lesquels se trouvent surtout des femmes et des enfants, bénéficient de cette loi de 8 heures.

Cas des établissements de pure bienfaisance.

La question s'est posée de savoir si la loi sur le repos hebdomadaire s'appliquait à un établissement de pure bienfaisance comme un préventorium. On y recueillait des enfants devant être garantis contre la tuberculose et l'établissement dont il s'agissait ne pouvait fonctionner que grâce à des subventions et des libéralités. Un arrêt de la Chambre criminelle du 26 Octobre 1928 (S. 30.I.197) nous dit que la loi sur le repos hebdomadaire ne s'applique pas à des établissements qui ne fabriquent pas des objets devant être vendus plus tard au public. Les ouvriers par exemple font des travaux de lingerie. Or travaillait dans le préventorium simplement pour les besoins de l'établissement lui-même et le travail qu'on faisait faire aux enfants était un travail des soins de ménage, qui n'était pas un travail commercial ou industriel. La Chambre criminelle a décidé que dès l'instant où toutes les ressources de cet établissement étaient tirées de la générosité publique et qu'aucune vente des produits du travail n'était faite, la loi sur le repos

hebdomadaire ne s'appliquait pas. On doit étendre cette application au travail des 8 heures. Si un établissement vit de la charité des autres il n'y a pas de limitation de la journée de travail.

les grandes
écoles.

Un établissement professionnel? Cela signifie-t-il un établissement d'enseignement? Les grandes écoles, sont-elles visées ici? Evidemment non.

On appelle enseignement professionnel dans la loi, l'enseignement qui conduit à l'exercice d'une profession salariée. Tout ce qui est profession libérale est en dehors de la loi. Tous les établissements privés ayant pour but de préparer à des professions libérales ne connaissent pas de limitation de la journée de travail.

catégories de
travailleurs non
soumis à la loi
mais bénéficiant
d'une réglemen-
tation.

Quels sont les travailleurs qui à l'heure actuelle ne sont pas soumis à la loi de 1919?

Deux catégories de travailleurs ne sont pas soumis à cette réglementation bien que leur réglementation aboutisse au même résultat. On a fait une loi spéciale pour les mineurs qui ont obtenu le 24 Juin 1919 une loi propre à leur organisation mais un peu spéciale. La navigation maritime qui ne veut jamais tomber sous la loi terrestre a une loi intervenue le 2 Août 1919 qui a étendu le régime des 8 heures à la navigation maritime. Cette loi est incorporée maintenant dans le code du travail maritime de 1926, article 24.

catégories de
travailleurs ne
bénéficiant pas
de la loi de
8 heures.

Voici par contre une catégorie de travailleurs qui n'ont pas le bénéfice des 8 heures. D'abord et ceci est presque de tradition : l'agriculture. Il faut dire que cette dérogation est assez fondée, le travail dans l'agriculture est assez varié, il dépend des intempéries, des époques de l'année. Il y a de longues périodes d'inaction, surtout l'hiver. On ne concevrait pas que l'été au moment où il faut faire la moisson et profiter du jour, on fasse intervenir la limitation de la journée de travail. On a fait remarquer au moment du vote de la loi de 1919 que pour que la loi de 8 heures fonctionnât dans l'agriculture il fallait l'adhésion des intérêts collectifs de l'agriculture, or ceux-ci n'étaient pas encore organisés.

agriculture.

La loi ne s'applique pas eux, néanmoins le ministre avait pris un engagement à cet égard et actuellement, 13 ans après, on n'a encore rien fait.

gens de maison.

Seconde catégorie de travailleurs : le personnel de gens de maison, cuisiniers, valets de pied, chauffeurs, qui sont chez des particuliers. S'ils travaillent pour des entreprises commerciales, restaurants, hôtels, la loi de 8 heures joue pour eux. Ce n'est donc pas la fonction, mais la catégorie des em-

ployeurs qui est prise en considération.

Le contrôle chez les particuliers serait en effet impossible.

travailleurs à domicile.

Troisième catégorie de travailleurs : c'est le travailleur à domicile pour la même raison que les gens de maison.

On a fait remarquer au cours des travaux de la loi de 1919 qu'on allait favoriser le travail à domicile au détriment de l'atelier collectif. Les faits ne l'ont pas justifié et l'avantage pour le travailleur de rester chez lui est assez grand pour le payer de cette compensation. Du reste le travail à domicile se prête à certains travaux limités.

professions libérales.

Les professions libérales restent en dehors de la loi de 8 heures parce que personne n'a jamais demandé la limitation de la journée de travail. Il y a à cela deux raisons principales: il n'y a pas de contrat de travail dans les professions libérales; puis ce sont des professions qui s'exercent dans des conditions d'indépendance tellement grande que la liberté doit régner d'une façon complète. Un médecin, un avocat ne peuvent avoir leur journée de travail limitée.

Nous avons déjà indiqué que la limitation ne joue pas pour les établissements préparant aux professions libérales puisque celle-ci restent en dehors de la loi.

Calcul de la durée de la journée.

Calcul de la durée de la journée.

Le principe est 8 heures, auquel sont apportées des adaptations et des exceptions.

principe.

I - Principe : Il peut fonctionner dans un certain nombre d'industries ou de commerces. Il s'entend des heures durant lesquelles on peut faire travailler les femmes et les enfants donc les 8 heures devront s'intercaler entre les 5 heures du matin et les 10 heures du soir.

travail effectif.

Les 8 heures sont 8 heures de travail effectif, et non 8 heures de présence. Il faut donc décaler le temps nécessaire aux repas et même certains repos qui peuvent être accordés pour constituer des décentes.

Quand commence le travail effectif? Il commence à partir du moment où on est à la disposition de son employeur. On ne peut compter dans le temps du travail, le temps de se rendre à son travail.

C'est donc à partir du moment où l'intéressé arrive à son travail que ce soit à un endroit ou à un autre, cela dépend des circonstances. Telle est l'idée générale.

Les cas concrets sont complexes et variés et en cas de difficultés il faudra trouver des solutions

s'adaptant à ces situations spéciales.

Il y a des professions dans lesquelles il y a des heures creuses. Une des hypothèses pratiques qui a été soulevée est celle des salons de coiffure; les patrons coiffeurs ont fait remarquer qu'il y a des heures d'affluence qui sont toujours les mêmes et certaines heures qui sont des heures creuses. Doit-on compter comme 8 heures, une heure le matin et 2 heures l'après midi où le personnel ne fait rien ou peut-on les défalquer? C'est impossible car elles varient.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation a décidé dans un arrêt du 28 Juillet 1923 (Gaz. Pal. 23.2.609) que les heures creuses ne sont pas à prendre en considération, à moins qu'il n'y ait eu une réglementation spéciale prévoyant les heures creuses.

Ceci s'applique également à d'autres entreprises.

Donc les employés et ouvriers qui ont des heures creuses voient leurs heures comptées comme des heures de travail effectif. On ne défalque que la durée des repas.

La formule de l'arrêt est le suivant: "Huit heures à partir du moment où le salarié est à la disposition du patron ou de la clientèle." Or à ces heures creuses si le garçon coiffeur veut aller se promener, le patron peut exiger qu'il reste pour le cas où un client se présenterait.

Ces questions de repos durant la journée ont soulevé des difficultés dont voici certaines : puisqu'on défalquera de la période de 8 heures l'heure du repas, il faut qu'on puisse contrôler. Les décrets pour l'application de la loi de 1919 sont déjà très nombreux. A titre d'exemple citons le décret du 26 Aout 1920 qui est la charte des salons de coiffure, modifiée par d'autres textes depuis lors. Il décide dans son article 4, que dans chaque établissement ou partie d'établissement les ouvriers ou employés ne pourront être employés que conformément aux indications d'un horaire précisant pour chacun et pour chaque semaine la répartition des heures du travail. Un patron aurait-il le droit de couper la journée de travail en fractions?

Voici l'intérêt pratique : supposons une profession ou un commerce dans lequel il n'y a de travail que 4 heures le matin et 4 heures à la fin de la journée. Le patron peut-il faire travailler son personnel deux fois 4 heures? En principe oui, car il n'y a aucune interdiction dans la loi, mais ces cas ne sont pas fréquents.

Dans les cas où l'on est au contraire en présence d'une industrie ou d'un commerce fonctionnant

Heures creuses

Arrêt de la
Chambre criminelle.

problème du
contrôle.

décret du 26
Aout 1920.

intérêt pratique.

d'une manière continue, le patron est-il libre de déterminer l'heure exacte à laquelle il donnera le temps du repas à son personnel? Un commerce fonctionne toute la journée; le patron peut-il déterminer le repos du déjeuner, par roulement de façon à ne pas fermer? Oui en principe, aucun texte ne l'a interdit. L'article 7 du code du travail décide que les décrets détermineront les conditions d'application de la loi de 8 heures. Donc s'il n'est intervenu aucun décret il n'y a aucune interdiction pour le patron de fixer quand et comme il le veut l'heure du repas, ou de faire un roulement de façon à ne pas fermer.

Dans les grands magasins de Paris on ne ferme pas à l'heure du déjeuner, parce qu'il faut que le commerce fonctionne d'une façon ininterrompue. Mais comme l'article 7 permet à des décrets de déterminer l'application de la loi des décrets ont prévu cette situation pour les divers commerces. Le décret du 26 Août 1920 pour les salons de coiffure de Paris décide que le repos devra être donné à tout le personnel en même temps.

Le repos par roulement dans les salons de coiffure.

Beaucoup de patrons coiffeurs ont prétendu que cette situation leur était préjudiciable. Ils voulaient donner le repos par roulement. Cela peut être en effet une perte pour eux. Aussi des salons de coiffure avaient-ils organisé le repos par roulement. Dans l'un, il y avait 6 employés, dont l'un déjeunait entre 10 heures 1/2 et midi, 3 avaient de 10 h. 45 à midi 45 et les deux derniers avaient de 11 heures à 13 heures. L'intéressé avait été poursuivi devant la Cour de Paris par la voie pénale, et il a soutenu que rien dans la loi sur la durée du travail n'interdisait de donner le repas par roulement. C'était exact, mais on a répondu que la loi donnait le droit de faire des règlements pour les conditions d'application. Or le décret en 1920 détermine les conditions d'application de la loi et interdit de donner le raps par roulement (Cour de Paris du 17 Juillet 1923 - Gaz. Pal. 1923.2.509) Tous les salons de coiffure de Paris ont fermé à l'heure du repas. On a donné une autre raison en disant que les petits coiffeurs qui n'ont pas d'employés seraient forcés de fermer et qu'alors une concurrence déloyale s'établirait.

arrêt de la cour de Paris (17 Juil let 1923)

C'est une mesure qui préjudicie aux intérêts du public et dont le personnel même n'a pas tiré un bien grand bénéfice. Un patron pourrait-il faire travailler son personnel 8 heures sans arrêt, sans repos pour déjeuner? Rien de l'interdit dans la loi, mais pratiquement les professions dans lesquelles il faudrait faire travailler 8 heures sans rarissimes. Supposons une profession dans laquelle le travail ne serai

pas très pénible, on pourrait songer à exiger de l'intéressé qu'il soit 8 heures de suite à son poste.

Aménagements de la loi de 8 heures.

Il y a des industries et des commerces dans lesquels il est matériellement impossible de ne faire travailler que 8 heures par jour, aussi la loi a-t-elle admis qu'ici on se contenterait d'une moyenne. Ce ne sera plus 8 heures par jour, mais une moyenne de 8 heures par jour, calculées la semaine ou le mois. Cela pourra faire 15 heures par jour, sauf à donner ensuite des journées de repos plus grand.

Cette adaptation est nécessaire notamment pour les transports. Les employés doivent faire des moyennes. C'est ce que j'appelle des aménagements. Tel est le cas des transports par chemin de fer, de la batellerie, du camionnage sur route, du roulage qui il y a 15 ans semblait supprimé et qui depuis l'automobile s'est développé à tel point que certaines dérogations doivent jouer. D'après les articles 7 et 8 du code du travail dans les industries où il faut des aménagements, des règlements interviennent après avoir pris l'avis des organisations patronales et ouvrières.

Jusqu'à présent nous avons rencontré le mot syndicat.

Quelle différence y-a-t-il avec ces organisations? Pratiquement ce sont des syndicats, mais par le fait qu'il y a le mot : organisation, il semble qu'on ne peut pas exiger que ce soient des syndicats. Des associations ou groupements divers suffisaient.

Ce ne sont pas ici de simples arrêtés préfectoraux, mais des décrets qui doivent intervenir. Il en intervient sans cesse. La loi n'a fait que poser un principe assez souple. Voici un point de droit: le gouvernement est-il forcé de donner suite aux désirs manifestés par les organisations patronales ou ouvrières? Non, c'est un avis consultatif, tandis que pour le repos hebdomadaire, il semble que les préfets soient liés. Ici ce n'est qu'un avis que la plupart du temps on suivra mais en ne le suivant pas on ne sera pas dans l'illégalité. C'est ce qu'a décidé le Conseil d'Etat en Mars 1925. C'est un pouvoir que l'administration tient de la loi. Voici deux ou trois applications de ces aménagements. Pour les chemins de fer il est intervenu au moins 5 décrets. C'est très complexe. Le personnel des chemins de fer est très varié et le même régime ne peut jouer pour le personnel de locomotives, le personnel des trains, le personnel de gares. Le personnel des locomotives a une plus grosse fatigue que les autres.

Un des divers décrets intervenus pour les em-

ployés des trains fixe la moyenne à observer sur 298 jours par an, 299 pour les années bissextiles. On prendra la moyenne des 8 heures. Il est également intervenu un décret pour le personnel des wagons lits et des wagons restaurants, qui doit accompagner le convoi jusqu'à destination, parfois jusqu'en pays étranger. Il faut faire des adaptations. Il y a des coefficients des calculs fixés pour arriver à une moyenne de 8 heures. L'idée à retenir est qu'il faut arriver à une moyenne de 8 heures qui sera prise sur la semaine de 48 heures par semaine, ou sur le mois ou sur 3 mois, mais la moyenne de 8 heures doit être faite.

Les exceptions sont celles où on travaille plus de 8 heures en moyenne. Il est intéressant de savoir quelle a été la conséquence de cette loi de 8 heures pour les réseaux de chemins de fer français. Ils ont du engager de 15 à 20.000 cheminots supplémentaires. On voit les frais que cela représente, et dans la situation actuelle des réseaux qui sont en déficit constant et qui va croissant d'après les chiffres communiqués les charges sont lourdes.

Application de la loi dans la navigation maritime.

La loi de 8 heures dans la navigation maritime a subi des fluctuations qui, sont celles de la politique. Un premier décret l'a appliquée brutalement malgré les réclamations des principaux intéressés, puis un autre décret a fait revenir à la loi de 12 heures ce qui permet de restreindre les équipages d'un tiers, puis un nouveau décret est revenu au système des 8 heures.

III - Exceptions.

Ici c'est à titre continu qu'on devra travailler plus de 8 heures. Parmi ces exceptions les unes sont des exceptions permanentes et les autres sont des exceptions temporaires. Parmi les exceptions permanentes que vise l'article 8 de la loi et qui doivent être déterminées dans chaque cas par des règlements on peut en citer deux à titre d'exemple. Les fabriques de chapeaux et les salons de coiffure. Un décret du 14 Août 1920 a permis d'étendre la durée de la journée de travail à plus de 8 heures pour les opérations se rattachant à la fabrication des chapeaux, ceux qui sont employés au graissage des machines, 3 heures de supplément par semaine, ce qui fait une moyenne de 8 heures 1/2; ceux qui sont employés au nettoyage des locaux; neuf heures au lieu de 8. Ces travailleurs n'auront pas de compensations.

fabriques de chapeaux.

salons de coiffure

Les salons de coiffure connaissent des heures creuses, le décret du 11 Octobre 1921 en a un peu tenu compte et il a permis à la demande des intéressés d'augmenter la durée de la journée de travail de la façon suivante: Pour Paris à raison du caractère intermittent de cette profession, 54 heures par semaine c'est à dire

9 heures par jour. Un barème est établi pour les autres villes. Pour les villes de moins de 100.000 habitants le travail peut être de 10 heures par jour toute l'année.

Ceci est à titre purement permanent.

exceptions temporaires.

Il y a des exceptions temporaires. Il y a des périodes de surcroît de travail, il y a des accidents auxquels il faut parer, il y a le chômage, et divers décrets sont intervenus qui ont permis de diminuer le repos pendant une certaine période.

décret de 1926

Un décret de 1926 décide pour les blanchisseries que toutes les fois qu'il y a eu un arrêt accidentel d'une semaine on pourra récupérer le retard en 50 jours.

Effets de la loi de 8 heures.

II - Effets de la loi de 8 heures.

Les effets de la loi de 8 heures doivent être examinés au double point de vue salaire d'une part et de la liberté du travailleur une fois son travail terminé.

salaire.

A - Salaire: il y a une disposition curieuse de la loi de 1919. Dans son article 2 il est dit : "La réduction des heures de travail ne pourra en aucun cas être une cause déterminante de la réduction des salaires. Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet."

On a eu peur en 1919 que la réduction de la journée de travail qui était pratiquement de 10 heures, à 8 heures eut pour conséquence la réduction du salaire d'1/5 et le législateur a entendu dire aux patrons qu'ils devaient donner autant pour recevoir moins. La loi de 8 heures était donc une grosse charge pour l'industrie et le commerce. Pratiquement sur ce point la loi était inapplicable. En effet il peut y avoir d'autres causes déterminantes de la réduction des salaires que la réduction du travail et quand la loi dit qu'une stipulation contraire serait de nul effet, il faudrait supposer les employeurs bien maladroits car ils peuvent avoir d'autres moyens d'arriver à la diminution du salaire, pour des raisons soit économiques soit de concurrence. Cette clause ne pouvait donc jouer pratiquement. Depuis 1919 jusqu'à 1929 en tous cas jusqu'en 1926 à cause de l'inflation et de la grande période de prospérité que nous avons connue, ainsi que de l'absence de la main d'œuvre dont nous avons tant souffert, les salaires ont continuellement monté et ont dépassé ceux qu'on payait en 1919. Cela n'a donc pas eu d'intérêt pratique et à l'heure actuelle par suite du chômage, les salaires baisseront afin que le coût de la production ne soit pas trop élevé. Cette disposition, juridiquement parlant, était

inapplicable, et pour des raisons économiques que nous venons de voir, elle n'avait pas d'intérêt pratique.

Il n'y avait, d'ailleurs, aucune sanction pénale à cette disposition. La seule sanction était une sanction civile pour se faire payer le complément du salaire.

repos du tra-
vailleuse.

B - Quant au repos du travailleur, plus la durée de la journée de travail est courte, plus le travailleur a de temps disponible. Peut-il aller travailler ailleurs?

Un travailleur par exemple travaille à partir de 5 heures du matin et il termine à 14 heures de l'après midi. Il peut facilement trouver une occupation jusqu'au soir ou une occupation nocturne dans une entreprise de spectacles, de cinémas ou de cafés.

Voici le problème juridique qui se pose : on a obligé les patrons à ne pas diminuer le salaire des intéressés, bien que la durée de leur travail fut diminuée. Si l'intéressé pendant son loisir va travailler ailleurs contre argent, il est payé double. Pratiquement le nombre de ceux qui travailleront ainsi n'est sans doute pas très grand mais il est possible de supposer une occupation de 2 à 3 heures supplémentaires. Le patron de l'usine ou de la maison de commerce paye ces 2 ou 3 heures et n'a pas de travail car s'il faisait travailler chez lui il serait en contre-vent. L'employé va travailler ailleurs et le patron paye pour un travail qu'il ne reçoit pas. C'est un peu choquant. Le contrôle est du reste impossible. Cependant si on peut établir qu'un individu est régulièrement attaché à une entreprise de spectacles par exemple tous les soirs, il semble que la loi devrait exiger que le patron puisse alors diminuer son salaire. Mais ceci est très difficile à mettre en oeuvre. Le texte étant muet la liberté reste entière.

problème au point
de vue inter-
national.

§ 2 - Problème au point de vue international.

Le problème de la loi de 8 heures est peut-être encore plus international qu'interne, par les répercussions qu'il a au point de vue de la concurrence et du prix de revient.

traité de Ver-
sailles.

Pour que la loi de 8 heures puisse s'implanter dans le monde il faut qu'elle soit respectée partout. C'est pourquoi l'article 427 du traité de Versailles a décidé qu'on mettrait huit heures partout.

Conférence du
travail.
Industrie.

La Conférence du travail s'est occupée de la question et elle l'a résolue jusqu'à présent très imparfaitement. Il faut distinguer l'industrie, la navigation maritime, l'agriculture et le commerce.

1° - D'abord l'industrie. C'est la seule chose pour laquelle la conférence internationale du travail

Conférence de
Washington.
(1919)

ait abouti très vite. A la conférence qu'elle a tenu à Washington en 1919 elle a signé la grande convention des 8 heures, qui a été adoptée d'enthousiasme, mais ratifiée avec moins d'enthousiasme.

Elle vise le point important de l'industrie et au premier Janvier 1932 elle n'était en vigueur qu'entre II pays.

La France l'a ratifiée mais à la condition qu'elle serait ratifiée par l'Allemagne et par l'Angleterre ce qui n'est pas encore fait.

résultats.

Parmi les grands pays qui n'ont pas ratifié il y a la Grande Bretagne, l'Allemagne, l'Italie. Les Etats-Unis ne font pas partie de l'organisation de Genève. Or ce sont là les principaux pays industriels du monde. Viennent ensuite la Pologne, les Pays-Bas, etc. Parmi les pays qui l'ont ratifiée citons le Chili et l'Inde. D'après la Convention il suffit qu'elle soit en vigueur entre deux pays pour qu'elle s'applique, si petits soient-ils.

Ceci est un point faible de l'organisation genevoise, c'est la poudre aux yeux des traités qui sont en vigueur entre des pays qui au point de vue industriel ne peuvent diriger les intérêts des grands pays. Il faut s'attacher aux pays entre lesquels les conventions sont en vigueur et voir leur importance. Cette convention de huit heures qui a visé l'industrie et se livre à des énumérations des établissements industriels. Il est en effet parfois délicat de savoir quelles sont les limites de l'industrie, d'une part et du commerce et de l'agriculture de l'autre.

appréciation

Dans les cas où dans les divers pays signataires ayant ratifié cette convention on n'a pas la même conception, car les frontières varient, peut être en présence d'un conflit de qualifications au sujet duquel la convention dit, que chaque pays fera prévaloir sa qualification. C'est d'ailleurs le droit commun dans l'état actuel des choses en l'absence de tout traité. Cette solution nécessaire est mauvaise et elle a pour conséquence que dans les rapports de 3 pays ayant signé le même traité, chacun l'entendra différemment. Pour l'un ce sera de l'industrie, pour le second ce sera du commerce, pour le troisième se sera de l'agriculture. C'est au traité à donner la qualification. Ce point est très important.

Cette convention ne règle donc que la question de l'industrie 8 heures par jour, 48 heures par semaine avec un régime d'exception. La France donc dès 1919 a été bien plus loin que beaucoup de pays étrangers dans l'organisation internationale du travail.

navigation mar-
chande.
Conférence des
marins.

es causes d'in-
succès.

2° En ce qui concerne la navigation marchan-
de l'organisation internationale du travail n'a pas
abouti. En 1920 il s'est tenu à Gênes une Conférence
dite des marins. On a essayé de faire une convention
sur la durée de 8 heures de travail mais on n'a pas
obtenu le quorum nécessaire, notamment à cause de la
difficulté d'adapter deux notions: la notion du tra-
vail effectif, et celle de la présence à bord. Le ma-
rin est tout le temps à bord, mais il ne travaille
pas sans cesse. Faute d'accord on n'a pas abouti. On
a essayé de reprendre la question en 1929; elle de-
vait être reprise en 1932, mais il est peu probable
qu'on arrive à un résultat surtout à présent. En
effet, la navigation maritime subit actuellement une
crise terrible et les pays moins éprouvés que d'au-
tres ne tiendront pas à se lier par la journée de
8 heures.

Nous avons en France la journée de 8 heures
et la Grande Bretagne ne l'a pas; or d'après de récen-
tes statistiques, le tonnage de la Grande Bretagne
aurait augmenté de 290.000 tonnes tandis que le tonna-
ge de la France aurait diminué du même chiffre. Il
semble que ceci soit dû en partie à la loi de 8 heures
et au défaut d'équilibre économique qu'elle entraîne.
Mais chaque fois qu'on a tenté de faire quelque chose
dans la navigation maritime on s'est heurté à de tel-
les oppositions qu'on n'a pas pu aboutir. On écoute
d'avantages les voix électorales que celles du Comité
Central des Armateurs.

agriculture

3° En ce qui concerne l'agriculture l'orga-
nisation internationale du travail n'a pas abouti non
plus.

Nous n'avons pas en France de limitation de
la durée de la journée de travail dans l'agriculture.
Il y a une première raison pour laquelle l'organisation
de Genève ne s'en est pas occupée, c'est parce que
certains pays dont la France lui contestaient le pou-
voir de s'en occuper.

Pourquoi l'O.I.T.
n'a pas pu aboutir

Le Bureau International du travail a obtenu
un avis favorable de la Cour de la Haye pour savoir
si d'après le traité de Versailles l'organisation in-
ternationale du travail pouvait s'en occuper, contrai-
nement aux prétentions de la France.

L'organisation internationale du travail peut
donc s'occuper de l'agriculture, mais jusqu'ici elle
n'a abouti à rien en ce qui concerne la durée de la
journée de travail. D'abord le travail agricole est
très spécial et ensuite il n'y a pas de syndicats agri-
coles comme il en existe dans l'industrie.

La vérité est que l'agriculture veut conserver
sa liberté.

conventions de
1919 visant l'in-
dustrie.

4° En ce qui concerne le commerce la conven-
tion de 1919 sur la limitation de la durée de la jour-
née de travail ne s'occupait pas de lui. Elle ne visa-
que l'industrie à la différence de notre loi de 1919
qui englobe le commerce et l'industrie.

et de 1930 relati-
ve au commerce.

Ce n'est qu'en 1930 que l'organisation inter-
nationale du travail a réussi à mettre sur pieds une
convention sur la durée du travail dans le commerce et
dans les bureaux." Cette convention, la première qui
ait admis la journée de 8 heures dans le commerce et
dans les bureaux n'a jusqu'à présent été ratifiée par
aucun Etat. Même dans la mesure où elle accorde la
journée de 8 heures dans le commerce, elle va moins
loin que bien des lois, notamment que la loi française.
Elle laisse en dehors de ses dispositions tout le per-
sonnel des hôtels, restaurants, cafés, qui en France
est visé par la loi de 8 heures, le personnel des spec-
tacles, des hôpitaux, des cliniques. On a seulement
prescrit une enquête pour ces trois catégories de
personnel.

Voilà l'Etat de la question au point de vue
international. En résumé: il y a une convention sur
l'industrie que n'ont pas ratifiée les grands pays in-
dustriels; une convention sur le commerce que personne
n'a ratifiée et rien en ce qui concerne tant la naviga-
tion marchande que l'agriculture. On peut dire que,
sur ce point crucial des revendications ouvrières
l'organisation de Genève n'a pas abouti.

Comparaison avec
l'oeuvre accom-
plie en France.

Si on compare cette oeuvre à celle qui a été
accomplie en France librement, volontairement et uni-
latéralement on constate que nous l'avons beaucoup
dépassé puisque dès 1919 nous avons accordé les huit
heures à l'industrie et au commerce, ainsi qu'à la na-
vigation marchande.

Cette comparaison est tout à notre avantage
moral tout au moins parce qu'il n'est pas dit que ce
soit à notre avantage économique. On connaît le cas de
la navigation maritime dont nous avons souvent parlé
qui fait que nous ne pouvons plus très bien lutter
contre la concurrence de la Grande Bretagne dans ce
domaine.

Notre geste désintéressé au point de vue in-
ternational n'a pas été suivi de gestes semblables dans
les pays dont la concurrence est pour nous à craindre.

N'oublions jamais les expériences que nous
avons faites et tâchons de n'en pas faire de nouvelles
qui soient plus graves et d'ordre national au lieu
d'être simplement d'ordre économique.

Problème de la limitation de la durée du travail dans l'année.

Section 5 - Le problème de la limitation de la durée du travail dans l'année : Les Congés Annuels

C'est un problème qui n'est pas encore réglé mentés au point de vue légal. C'est la question qu'on appelle : les congrés annuels.

ses deux aspects. Ce problème se pose sur deux terrains différents : le premier est le terrain du caractère obligatoire du repos annuel le second est le paiement du repos annuel, autrement dit, le congé payé.

Caractère obligatoire du repos annuel. I - Caractère obligatoire : c'est un élément important n'entraînant pas nécessairement à sa suite le second. Certains travailleurs peuvent avoir assez d'argent pour pouvoir rester quelques jours sans être payés par leur employeur. Ont-ils le droit de s'en aller, peuvent-ils exiger un congé sans risquer la rupture de leur contrat de travail?

L'employeur sera-t-il tenu de donner à son personnel chaque année un certain nombre de jours de repos?

paiement de la période de repos. 2 - Paiement de la période de repos : La grande masse des travailleurs ne pourra vraisemblablement pas prendre de repos annuel non payé.

Voilà les deux aspects du problème et on voit les répercussions que le second aura sur le premier. Pour ceux qui n'ont pas l'argent nécessaire, le congé non payé serait un congé platonique puisqu'il ne servirait pas, d'autre part le congé payé accroît les charges de l'employeur. Cette question des congés annuels payés ou non est une question dont on s'occupe beaucoup depuis quelques années et qui présente un grand intérêt social. Il est légitime que l'employé de commerce ou l'ouvrier d'usine, n'aient pas comme seul repos durant l'année les 52 dimanches.

intérêt social du problème. Au point de vue social il est pénible que la grande masse des travailleurs ne bénéficie jamais de quelques jours successifs de détente chaque année. Il y a là un problème humanitaire d'une importance physique et morale considérable, c'est une question de protection de la race qui dépasse beaucoup le problème que nous examinons.

utilité des vacances. Au point de vue physique les vacances sont très utiles, et au point de vue moral le travailleur aura un idéal qui l'encouragera. Il est établi que le changement d'air est excellent pour le moral. Il est angoissant de penser que toute une partie de la population du pays auquel on appartient a toujours été privée de ce repos de quelques jours.

Dans leur immense majorité les travailleurs de l'industrie ne connaissent pas ce repos. N'est-ce pas affligeant?

revendication de
la C.G.T.

congé annuel
des fonctionnai-
res publics.

Ce congé annuel est réclamé depuis longtemps par beaucoup d'organisations ouvrières, et notamment il figurait dans les revendications de la Confédération générale du travail.

Qu'a-t-on fait dans cet ordre d'idées?

Il y a une première catégorie de personnes qui ont eu un congé annuel variant avec leur profession. congé toujours payé, ce sont depuis 1853 les fonctionnaires publics.

Beaucoup de maisons de commerce donnent librement un congé à leur personnel, pour une durée variable.

Un usage qui tend à s'établir assure un congé annuel payé aux gens de maison.

Des négociations sont intervenues dans certaines industries entre les organisations patronales et les organisations ouvrières pour organiser des congés par la seule initiative privée. Ainsi récemment des négociations eurent lieu entre les mineurs du Nord et les mines pour obtenir 6 jours de congé par an pour ceux qui travaillent dans le fond et trois jours pour ceux qui travaillent à la surface. Ceci était compensé par une prolongation de la durée du travail pour rattraper ce congé. C'est la seule condition à laquelle les mines consentaient à accorder ce congé payé. C'est donc un cadeau bien faible puisque le travailleur restitue ce qui lui a été donné. Même sur ces bases d'après les renseignements donnés au Parlement les pourparlers n'ont pas abouti et il semble qu'ils aient été rompus.

initiatives prises par les maisons de commerce et par la petite industrie.

On a signalé un certain nombre d'initiatives de maisons de commerce ou de la petite industrie, qui se sont assez bien trouvées de donner des congés annuels payés d'une semaine, de 15 jours et parfois davantage à leur personnel. Mais dans l'ensemble les congés sont assez rares et il résulte d'une enquête faite par l'office du Travail, publiée dans le Bulletin de l'Office du travail de 1925 et 1926 (V. aussi une étude très complète dans la Revue politique et Parlementaire Mars 1931) que les congés payés sont donnés sur 850.000 établissements par 876 d'entre eux, qui sont des établissements moyens; donc autant dire pratiquement que ce n'est rien. Beaucoup de ces établissements sont des établissements d'Alsace Lorraine où le congé payé est entré dans les habitudes.

résultat de l'enquête faite par l'office du travail.

Parmi les pays donnant des congés payés, c'est à dire une dizaine de pays, on peut citer l'Autriche et la Finlande, la Pologne, la Tchécoslovaquie, l'Italie par une loi de 1929.

Grande Bretagne La Grande Bretagne n'a jamais voulu rendre ce repos obligatoire. En Allemagne il n'y a pas de loi mais en pratique le repos est généralisé. Aux Etats-Unis il n'y a pas de loi et le repos n'est pas généralisé.

La question s'est présentée en Angleterre à la Chambre des Communes dernièrement, et c'est le ministre travailliste lui-même qui s'est opposé à l'adoption du congé annuel. Tant et si bien qu'il faut faire attention à la politique généreuse d'abandon et d'abdication proposée au nom de l'humanité par certains gouvernements étrangers, pour les autres mais pour eux ! C'est toujours à la France que l'on demande de faire les gestes généreux.

En fait, il y aurait en Grande Bretagne 1.500.000 travailleurs sur 12 millions qui auraient le congé payé.

Etats-Unis Aux Etats-Unis la proportion serait de 500.000 travailleurs ayant le congé payé sur 8 millions, soit une proportion de 5,75 %.

Par contre en Allemagne bien que le congé annuel obligatoire ne soit pas imposé par la loi, la plupart des conventions collectives contiennent des clauses sur ce point.

La convention collective est une convention qui intervient entre les organisations patronales et les organisations ouvrières. Les conventions collectives qui sont dues à l'initiative privée contiendraient dans la proportion de 9 sur 10 des clauses sur le congé annuel qui est généralement payé. D'après les statistiques, et sous toutes réserves, il y aurait 82 % des travailleurs bénéficiant du repos annuel payé, allant de 3 à 7 jours par an suivant l'ancienneté des intéressés dans la profession.

Position de l'O.I.T. dans cette question. Quelle a été jusqu'à présent dans cette question la position de l'organisation internationale du travail ?

Elle s'y est montrée très peu favorable et depuis 1919 cette question a toujours été écartée de son ordre du jour, lorsqu'en 1932 il a été question de l'y porter, le Conseil d'administration l'a encore écartée à la demande de certains Etats, notamment en raison de l'opposition de la Grande Bretagne. Là encore l'organisation internationale du travail ne peut avancer.

Principales objections faites au congé annuel payé. Quelles sont les principales objections faites au congé annuel payé ?

1° Augmente le coût de production, puisque l'employeur paye son personnel pendant un temps où il ne fournit pas de travail. On a répondu que l'ouvrier reposé donnerait un meilleur rendement, mais on n'est

pas d'accord sur ce point. Les uns prétendent que la récupération se fera très vite, les autres que ce sera une perte pure et simple. Au cours des travaux parlementaires qui ont eu lieu en France, et dont il est question plus loin, le rapporteur a dit que le travail serait certainement récupéré au profit de l'employeur. Mais est-ce certain?

et des frais généraux des entreprises.

projet de loi de M. Durafour.

résultat de la discussion de la Chambre

les bénéficiaires

durée du congé

2° On a dit que les frais généraux des entreprises seraient augmentés puisqu'il faudrait augmenter le personnel. Or il y a un tel manque de main d'œuvre dans certains cas qu'on ne pourra remplacer le personnel en vacances. L'objection n'est peut-être pas décisive parce qu'il y a tellement de chômage dans le monde qu'il semble qu'il n'y a pas impossibilité d'accorder ce congé annuel. En France la question a fait l'objet d'un projet de loi déposé à la Chambre le 11 Juillet 1925 (Annexe n°1943) par M. Durafour. Le principe de ce projet de loi est le congé annuel payé. Ce texte s'il était adopté prendrait place dans le code du travail sous l'article 54, lettres F et suivantes. Il a été discuté le 2 Juillet 1931 un peu à l'improviste, mais il a néanmoins été discuté assez complètement au cours de deux séances et on ne peut vraiment dire que le vote en ait été escamoté. Ce projet de loi voté par la Chambre le 2 Juillet 1931 est actuellement pendant au Sénat. Ses solutions principales sont les suivantes :

1) Il résulte de la discussion à la Chambre que personne n'a été opposé au principe même du congé annuel, mais les difficultés ont surgi lorsqu'il s'est agi de le mettre en œuvre. Comment déterminer la durée du congé et le salaire?

2) Quels sont les travailleurs auxquels s'étend ce projet: il s'étend à l'industrie, au commerce et à l'agriculture. C'est la première fois que l'on voit une loi ouvrière s'étendre à ces trois ordres et même on y a inclus certains travailleurs comme les gens de maison et les clercs des officiers ministériels. Ceci a été ajouté par amendement. C'est donc un projet extrêmement vaste.

3) Durée du congé :

Sur ce point il y a eu désaccord total à la Chambre. Il y avait des barèmes d'après l'ancienneté prévus au profit de la commission. Le système, qui a été adopté par la Chambre est en principe le suivant : repos annuel de 8 jours à la condition d'être dans l'entreprise depuis au moins un an. Ceci est assez légitime. Ce repos annuel de 8 jours pourra être majoré et c'est là qu'on a beaucoup discuté. Certains voulaient que le repos fut doublé lorsque le travailleur était

dans l'entreprise depuis 2 ou 3 ans. Des majorations sont prévues dont pourront bénéficier les ouvriers qui auront la médaille du travailleur qui est donnée à ceux qui sont depuis bien longtemps dans une maison. Une seconde majoration est prévue qui vise les femmes qui ont la médaille des familles françaises, c'est à dire les mères de famille nombreuses. Elles ont un forfait de 48 heures supplémentaires. Point très important, les congés sont payés, ceci a paru essentiel au parlement qui n'a pas voulu faire la discrimination entre un congé simplement obligatoire, si le travailleur veut le prendre non payé et un congé payé. Inversement sera seul payé le congé obligatoire. On a lié les deux choses qui n'étaient pas nécessairement liées.

Addition faite

par le Parlement. le Parlement.

4°) Une addition très heureuse a été faite par

Elle vise les travailleurs qui pendant leur congé travaillent chez d'autres. Le projet de loi voté par la Chambre décide que l'employeur sera recevable à faire la preuve que son travailleur a gagné de l'argent pendant son congé, et par conséquent à se le faire rembourser. C'est de toute justice. Il est inadmissible qu'on doive accorder des congés payés pendant lesquels le travailleur ira travailler chez un autre. La seule difficulté sera la preuve à faire, mais le principe est admis, et cette preuve n'est pas impossible.

Interdiction par
les employeurs de
récupérer durant
l'année le temps
de congé.

5°) Dernier point important de ce projet. Interdiction par les employeurs de récupérer durant l'année le temps de congé.

La Chambre n'a pas voulu qu'on portât indirectement atteinte à la loi sur le repos hebdomadaire et à la loi de 8 heures et il n'y aura pas de récupération possible au cours de l'année au profit de l'employeur. Le projet de loi de la Chambre interdit toute idée de compensation au profit du patron. Ce projet sera encore très discuté, sur les questions de la durée du congé et du paiement; cette dernière question a soulevé à la chambre l'opposition de bien des milieux.

Pour la détermination du salaire on a pris une moyenne, mais tout cela sera encore modifié par le Parlement. Notre législation est donc en train de se modifier sur ce point important. J'ai ainsi terminé le chapitre relatif aux restrictions des libertés individuelles.

Titre II

LES LIBERTES COLLECTIVES

es libertés

Les libertés collectives sont des libertés

collectives.
Définition.

données par la loi aux collectivités soit patronales, soit ouvrières.

Il y a une opposition très nette à faire entre la liberté individuelle et la liberté collective. Tout ce que nous avons vu vérifie l'observation initiale, à savoir que toute la réglementation de la législation industrielle n'est qu'une perpétuelle diminution de la liberté individuelle des employeurs comme des travailleurs.

A l'inverse, en matière de libertés collectives, nous constatons que plus nous allons et plus la législation industrielle moderne part de l'absence de liberté collective la développe.

Sens de l'évolution de la législation industrielle.

L'évolution de la législation industrielle est donc dans le sens de l'accroissement des libertés collectives.

L'oeuvre de la Révolution française a été la suppression totale de toute liberté collective pour la profession notamment la loi Chapelier de 1791 interdisait de la façon la plus rigoureuse toutes les associations, c'est à dire toute forme collective entre patrons et employeurs.

Double but de la liberté collectives.

Quel est le but de la liberté collective dans notre domaine? Son but doit être double. 1° Permettre aux forces respectives de s'organiser en se groupant c'est à dire en s'associant. Les associations ont été prescrites au XIXe siècle. Pourtant les organiser c'est ce qu'on peut appeler l'organisation du droit de la paix en matière de législation industrielle.

2° Permettre l'association dans la lutte, c'est à dire pouvoir se faire la guerre non isolément mais collectivement. La guerre collective c'est-à-dire la coalition peut se présenter sous deux formes : coalition des patrons contre les ouvriers c'est le lock out, ou coalition des ouvriers contre les employeurs, c'est la grève.

Voilà les deux buts de la vie collective des travailleurs et des employeurs. Organiser pacifiquement la profession ou obtenir de force des résultats.

Comparaison avec le droit international.

Si nous faisons une comparaison avec le droit international nous voyons que nous devons avoir ici, comme là-bas, le droit de la paix et le droit de la guerre: droit d'association et droit de coalition. De même quelque chose s'intercalera entre les deux qui aura pour but d'éviter et de retarder les conflits: ce sont les modes pacifiques de règlement des conflits. C'est ainsi que nous arrivons à ce qui doit constituer la trilogie de l'organisation collective d'un pays, l'association, les moyens préventifs, le droit de coalition. Parmi les moyens préventifs se trouvent la conciliation et l'arbitrage et peut-être d'autres que l'avenir nous

Trilogie de l'organisation collective d'un pays.

L'évolution des libertés collectives au point de vue rationnel et historique.

apportera. Comment les choses se sont-elles passées dans la pratique? L'évolution des libertés collectives s'est faite dans des conditions toutes différentes de ce qu'elle aurait pu être et ceci a influé grandement sur toute l'histoire des rapports des employeurs et des travailleurs dans la seconde partie du XIXe siècle. L'évolution semble-t-il aurait dû être la suivante : D'abord organiser la profession, puis établir les moyens préventifs des conflits, et en dernier lieu régler le conflit en lui-même, c'est à dire organiser le droit de coalition. Rationnellement on aurait dû procéder dans cet ordre, mais c'est un fait historique cela s'est passé tout autrement.

On a commencé par la fin, par donner aux travailleurs le droit de coalition en 1864, puis en 1884 on leur a donné le droit d'association et postérieurement on a organisé les moyens préventifs destinés à s'intercaler entre la possibilité des coalitions de l'état de fait. C'est une erreur très grave, parce qu'on a pris l'habitude dans les classes ouvrières, de régler les conflits par la seule arme qui existait alors, c'est à dire par la coalition. A l'heure actuelle où tous les éléments du problème sont constitués, ces éléments doivent jouer successivement. Nous avons à étudier successivement : le droit d'association, le droit de coalition et les moyens préventifs, mais nous prendrons l'ordre historique parce qu'on ne peut comprendre les diverses réformes que si on les prend dans l'ordre où elles se sont faites.

Chapitre I : Le droit de coalition.

Chapitre II : Le droit d'association. Syndicats professionnels.

Chapitre III : Les moyens préventifs.

Chapitre I

LE DROIT DE COALITION

(Lock out, grève)

Droit de coalition

Ce problème doit être envisagé en se plaçant sur deux terrains : le terrain pénal et le terrain civil.

Le terrain pénal prévoit ce que le code pénal permet et défend.

Le terrain civil déterminera les sanctions civiles des coalitions, abstractions faite de toute incrimination.

Nous rencontrerons là des problèmes juridiques très importants.

Problème pénal.

Section I - Problème pénal.

Ce problème a été résolu par la loi Chapelier de 1791 par l'interdiction absolue de coalitions, par crainte de se voir ressouder les tronçons des anciennes corporations.

Loi Le Chapelier de 1791

Articles 414 à 416 du code pénal.

Cette sévérité avait été renforcée par la loi de Germinal an XI qui était plus sévère pour les employés que pour les employeurs. La grève des travailleurs était toujours condamnable. Ce sont ces dispositions qui étaient passées dans le code pénal. Articles 414 à 416. Ces textes sont modifiés actuellement.

L'article 414 visait les coalitions patronales. Le code pénal n'était pas très juste puisqu'il traitait plus sévèrement les employés que les employeurs. D'après l'article 414 toute coalition entre ceux qui font travailler les ouvriers tendant à forcer injustement et abusivement l'abaissement des salaires, sera puni, etc" donc la seule coalition qui tombait sous le coup du code pénal était la coalition tendant à faire baisser les salaires injustement et abusivement. Ceci prêtait à beaucoup d'interprétations où la politique et le milieu jouent un rôle décisif.

Avec les changements de régime ce texte a été interprété de façon variable.

L'article 415 visait les coalitions ouvrières. "Toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps le travail, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution sera punie d'un emprisonnement et les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de 2 à 5 ans" Ainsi donc la grève patronale est punie de 6 jours à un mois et la grève ouvrière est punie de 1 mois à 3 mois et de 2 à 5 ans pour les chefs.

C'est une grande différence dans l'incrimination et dans la répression. Cela se trouvait déjà dans la loi de Germinal an XI où il y avait un état d'esprit peu favorable aux ouvriers. Un dernier texte, l'article 416 visait un point spécial : l'atteinte à la liberté d'autrui.

C'est le problème de la mise à l'index; toute tentative ou manœuvre sous le nom de damnation. Toutes les damnations avaient pour résultat d'entraîner une infraction qui était punie de 2 ans au moins et de 5 ans au plus, de prison. Voilà le régime du code pénal sous lequel aucune coalition, ouvrière n'est possible. On a bien souvent fermé les yeux sur des coalitions patronales, parce que le régime leur était favorable, mais les coalitions ouvrières étaient interdites et en fait on sanctionnait cette interdiction.

Examinons les coalitions :

- 1° Au point de vue pénal,
- 2° au point de vue civil.

Réglementation du
droit de coalition
articles 414 à
416 du code pénal

Le code pénal a réglementé le droit de coalition dans les articles 414 à 416. Il a complètement prohibé les coalitions aussi bien patronales qu'ouvrières. Cependant les coalitions patronales étaient moins sévèrement punies que les coalitions ouvrières et leurs incriminations étaient moins sévères, puisqu'elles n'existaient qu'en cas de grève abusive, tandis que les coalitions ouvrières étaient, par elles-mêmes, abusives. Malgré cette prohibition il y eut au cours du XIXème siècle quelques grèves. L'une des plus importantes fut celle des canuts lyonnais en 1831 avec pour but une augmentation des salaires d'un sou l'heure. Il fallut des forces militaires importantes pour la réprimer.

Grève des canuts
lyonnais en 1831

Journées sanglan-
tes de Juin en
1848

On cite en 1848 les journées sanglantes de Juin en vue d'obtenir notamment une augmentation des salaires. Une demande fut faite à l'Assemblée législative d'abroger les articles 414, 415, 416 du code pénal. L'Assemblée refusa de toucher à ces textes si ce n'est pour augmenter les sanctions contre les coalitions, si bien que les travailleurs pendant cette période n'obtinrent pas le droit de coalition, même pas pour les coalitions calmes.

En 1864 le Second Empire accorda enfin ce droit.

Politique du se-
cond empire

Après quelques années de répression à la suite du 2 Décembre 1851, la politique du second empire fut une politique de rapprochement avec le peuple. On toléra quelques grèves. On en poursuivit quelques-unes, mais à partir de 1860 l'empereur systématiquement graciait tous les grévistes condamnés par application des articles 414 et suivants. Ceci préparait la loi du 25 Mai 1864 qui accorda le droit de coalition. Cette loi fut votée sans grandes difficultés, elle ne subit de modifications qu'en 1884, dans la loi sur les syndicats, qui abrogea l'article 416 du code pénal et favorisa encore plus les coalitions.

Loi du 25 Mai
1864 accor-
dant le droit
de coalition

Le système de la loi de 1864, qui marqua une des dates principales de la législation industrielle, repose sur deux idées; D'abord le droit de coalition, et d'autre part la sanction de l'abus.

§ 1 - Usage normal du droit de coalition

§ 2 - Mesure dans laquelle ces abus sont précisés.

Usage normal
du droit de coa-
lition

Usage normal
du droit de coa-
lition

§ 1 - Usage normal du droit de coalition

Depuis 1864 employeurs comme travailleurs n'encourent plus aucune sanction du fait de se coaliser, en vue d'obtenir par là un certain nombre de résultats. Les coalitions peuvent être aussi bien patronales qu'ouvrières.

On dit parfois que la loi de 1864 a simplement fait disparaître, le délit de coalition, mais qu'elle n'a pas consacré le droit de faire grève. Il n'y aurait donc plus de peine sanctionnant la coalition mais il n'y aurait pas droit de faire grève.

Ceci paraît un peu subtil. Il ne peut y avoir de sanction qu'autant qu'une loi répressive défend quelque chose. On dit que sur le terrain civil on peut commettre une infraction en faisant grève, mais cette subtilité n'a pas sa raison d'être. En effet, la loi pénale se contente de dire ce qu'elle défend, dès l'instant où un texte n'interdit pas un certain fait on la droit de le commettre. Il n'y a pas d'infraction possible. A cet égard Emile Ollivier en 1864 au cours des travaux de la loi dont il était le rapporteur disait à peu près ceci : Des personnes étrangères aux études juridiques se sont étonnées qu'avant de déterminer les peines contre l'atteinte à la liberté du travail, la loi n'ait pas commencé par affirmer cette liberté, en disant : on a le droit de faire grève. Elles ont pris ombrage qu'en paroles explicites aucun article ne consacre ce droit. L'oubli du caractère de la loi pénale explique 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.

Donc la disparition des anciennes sanctions du droit de coalition a fait apparaître nécessairement le droit de se mettre en grève. On y a droit puisque le fait de se mettre en grève n'est plus sanctionné.

Le droit d'asso-
ciation aurait
du précéder le
droit de grève

Il faut signaler ici l'erreur très grande que l'on a commise en 1864 en accordant le droit de coalition sans ce qui doit normalement le précéder. La coalition est le dernier acte puisque ce sont les hostilités déclenchées entre les employeurs et les travailleurs. Il apparaît indispensable que les intéressés puissent se réunir avant, pour prendre conscience de leurs intérêts respectifs. Or, en 1864, il n'y a de liberté de réunion pour personne. Elle sera accordée plus tard. Il n'existe pas non plus, à l'état constant une liaison entre les travailleurs qui ne peuvent pren

dre contact les uns avec les autres.

C'est une fausse méthode qui a eu pour conséquence de donner immédiatement aux grèves un caractère de violence, puisque les ouvriers n'avaient que ce procédé pour manifester leurs opinions. C'est l'erreur que l'on a commise en donnant le droit de coalition sans avoir donné, en même temps accordé le droit d'association et prévu des moyens préventifs des Coalitions.

Dispositions de
la loi de 1864

D'après la loi de 1864 les travailleurs et employeurs du commerce et de l'industrie en général ont le droit de coalition. Il n'y a pas d'exception. Pourtant une petite réserve s'impose. Si des travailleurs, se mettant en grève, abandonnaient un matériel qui est susceptible d'occasionner des accidents ils tomberaient sous le droit commun. Ainsi l'abandon d'une chaudière sans prendre les dispositifs de sécurité suivi d'une explosion, tombera sous l'empire du droit pénal en général, c'est-à-dire l'homicide par imprudence au cas de mort d'homme.

Réserve

Régime spécial
de la marine
marchande

Les marins de la marine marchande n'ont pas et n'ont jamais eu le droit de coalition. La marine marchande de tous temps a vécu sous un régime spécial un peu militarisé. La grande pépinière dans laquelle se recrute la marine marchande est l'inscription maritime puisque les inscrits maritimes ont le monopole des emplois à bord jusqu'à concurrence de 3/4 des places. Les inscrits maritimes est la grande administration remontant à l'ancien régime qui fournit les hommes nécessaires à la marine de guerre. Il y a une liaison entre les deux institutions d'où résulte que la marine marchande est toujours restée dans un état de militarisation bien qu'il s'agisse d'une navigation privée. En conséquence, les textes ont de tout temps interdit d'une façon formelle la cessation du travail

Décret-loi de
1842

De 1852 à 1926 un décret-loi a régi la matière. La cessation du travail constituait un délit réprimé avec une grande rigueur comme le fait d'un soldat qui refuserait de continuer son service. Aujourd'hui le code Disciplinaire de la Marine marchande réglemente la question.

interdiction du
droit de grève
aux marins

A partir du moment où le rôle d'équipage a été établi le marin n'a plus le droit de se mettre en grève. Il ne doit pas profiter d'une escale pour désertier, il lui est interdit à bord de faire la grève des bras croisés. Le code disciplinaire de la marine marchande de 1926 qui a atténué les pénalités autrefois très rigoureuses. Elles étaient si rigoureuses

qu'autrefois on préférait ne pas poursuivre pour éviter de plus graves difficultés. Bien souvent, en poursuivant, il aurait fallu poursuivre peut-être tous les hommes du bord et les faire emprisonner, pour des mois, ce qui évidemment n'était guère possible. Quoiqu'il en soit, les marins, pendant qu'ils sont au service du navire, n'ont absolument pas le droit de cesser le travail quelles que soient les raisons qu'ils puissent avoir de se plaindre. Les fonctionnaires, en vertu de la loi de 1864, ont-ils le droit de se coaliser ?

Cas des fonctionnaires

Distinction entre le point de vue juridique et le côté politique du problème.

Cette question s'est posée notamment pour certains fonctionnaires comme les postiers ou ceux de certains autres services publics. Il n'y a pas encore eu de solutions sur ce point : Si nous nous plaçons uniquement sur le terrain juridique, il faut constater qu'il n'y a pas de prohibition de se mettre en grève pour les fonctionnaires, parce qu'il n'y a pas d'incrimination sans texte et que les articles 414 et 415 ne font aucune distinction en ce qui les concerne sur le terrain pénal. Les articles 123 et 126 du code pénal visent les coalitions de fonctionnaires mais ce ne sont pas les coalitions dont nous parlons, elles sont bien plus graves. Dans la pratique, on ne voit pas de répression pénale de grève de fonctionnaires. Il appartient aux pouvoirs publics s'ils l'estiment utile de compléter le code pénal en faisant de la grève des fonctionnaires, ce qui me semble une nécessité, une infraction nouvelle.

Sanctions disciplinaires

Autre chose est de savoir s'il n'y a pas de sanction administrative, mais nous sommes ici sur le terrain pénal. Les sanctions disciplinaires peuvent être la révocation, une amende, etc. Le Conseil d'Etat, par arrêt du 7 Août 1909 (Sirey 1909.3.145) a admis leur validité et le gouvernement a le droit de révoquer parce que les postiers s'étant mis en grève ils sont en contravention avec les exigences de leurs fonctions, mais ceci est un point de vue disciplinaire que nous n'étudions pas ici.

Résolution votée par la Chambre

Sur le terrain pénal il n'y a pas d'incrimination. La Chambre en a connu en 1909 et elle a voté à cet égard une résolution sans lendemain : "Résolution à donner un statut légal aux fonctionnaires excluant formellement le droit de grève." C'est une résolution purement platonique puisque la Chambre n'a ni à permettre, ni à interdire le droit de grève par une résolution. Il lui appartenait de voter des lois, mais il faut pour cela du courage et de la suite dans les idées.

Donc les fonctionnaires sont sous l'empire du droit commun sauf les coalitions des articles 123 et suiv. du code pénal qui mettent en cause la sûreté de l'Etat ptoprement dite.

Cas des cheminots

Les cheminots peuvent-ils se mettre en grève ?

Aucun texte ne le leur interdit et par application de la même règle générale, s'ils se mettent en grève on ne peut les poursuivre pénalement. En fait, il n'y a pas souvent de grève de cheminots.

Il y en a eu une en 1910 sur le réseau du Nord, et une en 1920 sur les divers réseaux français.

La question a été résolue d'une façon très adroite. M. Briand était à cette époque à la tête du gouvernement comme Président du conseil. Il trouva un moyen mi politique, mi militaire de vaincre la grève des cheminots. Les cheminots étaient dispensés en temps de paix de faire les périodes militaires de réserve qui étaient exigées à cette époque, car ils étaient considérés comme les faisant dans leurs propres services; en temps de guerre mobilisés sur place dès le jour de la mobilisation, ils formaient les sections de chemins de fer de campagne. M. Briand eut l'idée adroite de dire que puisque les cheminots étaient à la disposition du gouvernement et qu'ils n'avaient pas encore fait de période militaire, on allait leur envoyer par la gendarmerie un avis d'aller rejoindre chacun leur poste à titre militaire. Ce qui fut fait. C'est ainsi que la grève des cheminots fut rompue en quelques heures. La solution donnée par M. Briand donna lieu au Parlement à un débat très orageux; on lui reprocha un abus de pouvoir. A cette occasion M. Briand prononça un grand discours qui ne fut guère entendu que par les sténographes auxquels il le dicta.

Le gouvernement à cette époque était hostile à la grève des cheminots, et obtint malgré tout un vote favorable à la Chambre. Un projet de loi fut déposé par lui en 1910 qui interdisait la grève des employés de chemins de fer. Ce projet a été combattu aussi bien par les compagnies de chemins de fer que par les cheminots, et il a été abandonné par les uns comme par les autres. On a attendu les événements, les choses ont recommencé en 1920.

Le gouvernement prétendit interdire cette grève des cheminots mais il n'osa pas user du même procédé que M. Briand, les périodes militaires n'existaient plus pour personne à cette époque et il ne faut pas oublier qu'on était au lendemain de la guerre.

et que les temps avaient changé.

Le gouvernement déposa un nouveau projet de loi qui avait pour but d'interdire la grève des cheminots et comme tout rentra rapidement dans l'ordre on abandonna ce projet de loi. On fit un geste un peu platonique. On fit dissoudre par un jugement du tribunal de la Seine du 13 Janvier 1921 la confédération Générale du travail. Le jugement ne fut jamais exécuté.

Dissolution
de la C.G.T.

Cas des travail-
leurs des services
publics de l'eau,
du gaz, etc..

Reste une dernière catégorie de personnes Ce sont les travailleurs des services publics, de l'eau, du gaz, de l'électricité, des tramways, des métros, etc. Ce sont des employés de compagnies privées concessionnaires de ces services,

Ont-ils le droit de se mettre en grève ?

Oui sur le terrain pénal? il n'y a aucune incrimination possible sans les textes. Le projet de loi déposé par M. Millerand en 1920 visait tous les ouvriers des services publics et il leur interdisait le droit de grève. Ce projet de loi n'a jamais été voté de sorte qu'on attend la prochaine grève des chemins de fer, ou des services publics pour déposer un nouveau projet de loi.

Conclusion

Voilà les seules personnes pour lesquelles la question s'est posée. La conclusion est donc : le droit de coalition sur le terrain pénal existe au profit de tous les travailleurs et de tous les employeurs, y compris les fonctionnaires et les services publics, sous réserve des marins du commerce et des armées de terre et de mer.

Abus du droit de
coalition

§ 2 - Abus du droit de coalition

L'abus du droit de coalition doit être examiné à trois points de vue.

- 1° - Les grèves justes
- 2° - Les grèves injustes
- 3° - Grèves justes ou injustes qui font appel à des procédés injustes.

C'est sur ce dernier terrain qu'existent encore certaines infractions.

1) grèves justes
Définitions de la
grève juste et de
la grève injuste

On entendra par grève juste, une grève qui a pour but de la part des travailleurs d'obtenir une amélioration de leur situation : augmentation du salaire, diminution de la durée de la journée de travail, etc, hygiène insuffisante, dispositifs de sécurité insuffisants, etc.

2) Grèves injustes

Les grèves à caractère purement politique sont des grèves injustes puisque, par elles, les tra-

vailleurs ne poursuivent aucun avantage économique et personnel.

Difficulté de

faire la discrimination

Il est bien difficile de faire la discrimination entre une grève juste et une grève injuste. Si l'on considérait que les grèves qui ne sont pas justes sont punissables, il faudrait déterminer au préalable où commence et où finit la grève injuste.

En effet les travailleurs peuvent avoir tort de demander une augmentation de salaire à un moment où les conditions économiques ne permettent pas de la leur donner; c'est une question d'appréciation.

Opinion d'Emile Ollivier

Emile Ollivier au cours de la discussion de la loi de 1864 disait qu'il ne fallait pas distinguer les coalitions qui sont justes ou abusives, justes ou injustes. Toutes disait-il sont permises. On ne peut pas opposer les grèves factices, violentes et frauduleuses à celles qui sont naturelles, paisibles et sincères. Le Parlement n'a pas accepté de distinction "Ni la commission, ni le gouvernement qui est associé à ses vues n'ont voulu faire une œuvre 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 promet, elle réalise avec courage un progrès considérable, poursuivi en vain depuis la Révolution."

On n'a donc pas voulu qu'on puisse se livrer à l'appréciation subjective du degré de justice ou d'injustice d'une grève.

3) moyens injustes

Mais voici le terrain sur lequel nous allons voir les abus du droit de grève, sanctionnés par la loi pénale.

Quelle que soit leur légitimité ou leur illégitimité, ce sont les grèves dont les procédés sont illicites.

Quels sont ces cas ? C'est l'atteinte à la liberté d'autrui. Le déni de coalition a disparu mais on en a créé un nouveau qui est le délit d'atteinte à la liberté. En 1864 il fallait distinguer :

1° - Les atteintes graves à la liberté d'autrui

2° - Les atteintes légères à la liberté d'autrui

Atteintes graves à la liberté d'autrui

Nouvelle rédaction de 1864 des articles 414 et 415

1° - Les atteintes graves à la liberté d'autrui sont réglementées par les articles 414 et 415 nouvelle rédaction de 1864.

L'infraction nouvelle avait, pour but de sanctionner des faits qui sans elle resteraient sans

sanction. Or beaucoup de faits, qui se rattachent aux grèves ou aux coalitions patronales, sont punissables d'après le droit commun, et pour eux ce délit n'a pas lieu d'intervenir.

Voici quelques cas où le droit commun joue :

Au cours d'une grève un individu est tué ou blessé, ce sera d'après le droit commun, ou un assassinat pouvant conduire à la peine de mort, ou un meurtre si c'est un crime sans intention de donner la mort, cela peut être enfin l'homicide par imprudence. Il y a quelques années un docker du Havre dans une manifestation ouvrière trouva la mort. Un meneur du syndicat fut condamné à mort.

Le droit commun joue donc purement et simplement.

De même les actes de sabotage sont punis par l'article 443. Une loi spéciale est intervenue le 18 Décembre 1891 sur les menées anarchistes, pour les organisations en vue des actes de sabotage. En ce qui concerne le sabotage, des voies ferrées il y a des textes spéciaux sur la police des chemins de fer. Enfin les menaces en général sont punissables par l'article 305 du code pénal, qui s'applique aux grévistes comme aux autres personnes. Le droit commun subsiste donc.

Conditions

Quelles sont les conditions de l'atteinte grave à la liberté d'autrui? Elles doivent être envisagées à deux points de vue: quant au but poursuivi, quant aux moyens employés.

But poursuivi

Si c'est une grève le but poursuivi sera l'augmentation des salaires, si c'est un lock out, le but poursuivi sera au contraire la baisse des salaires ou encore de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail, et empêcher toute une catégorie de travailleurs de travailler.

Ces buts ne sont pas illicites en eux-mêmes mais ils le deviennent lorsqu'ils sont combinés avec des moyens qui vont constituer avec la réunion de ces buts, l'incrimination nouvelle.

Moyens employés

Ces moyens sont d'après l'article 414 du code pénal, les violences, les voies de fait, les menaces, ou les manoeuvres frauduleuses.

Violences

Les violences sont des mesures qui ont pour but d'empêcher par la force certaines personnes de travailler;.

Voies de fait

Les voies de fait sont les coups portés à une personne pour la grève.

Menaces

Les menaces sont les mesures d'intimida-

tion faisant craindre par exemple à un ouvrier non syndiqué ou à un patron qui l'emploie que l'on aille mettre le feu chez lui.

Manœuvres frau-
duleuses

Enfin les manœuvres frauduleuses sont les mensonges les artifices qui peuvent être employés pour obtenir un de ces deux résultats, augmentation ou diminution des salaires, ou atteinte à la liberté du travail. Par exemple une lettre qui serait adressée à un patron et qui contiendrait des renseignements mensongers pour que le patron soit amené à abandonner aux travailleurs ce qu'ils exigent.

La tentative est
punissable

Ajoutons que la tentative est également punissable.

Voici des applications de l'article 414 empruntées à la jurisprudence.

Arrêts de la
Chambre criminel-
le du 27 Décembre
1886

Arrêt de la Chambre criminelle du 27 Décembre 1926. (Gaz. Pal. 1927.I.202). Le directeur du théâtre de Tunis avait engagé un instrumentiste qui n'était pas syndiqué. Il reçut une lettre comminatoire du syndicat disant que si ce musicien n'était pas immédiatement renvoyé il y aurait grève de tout l'orchestre. Le directeur renvoya le musicien, d'où action. Y avait-il là le délit de l'article 414 ?

Oui a dit la Chambre criminelle, car la lettre adressée par le syndicat constituait une menace portant atteinte au libre exercice du travail. La menace étant réalisée, l'infraction existait.

et du 6 Mars 1930

Autre arrêt de la Chambre criminelle du 6 Mars 1930 (Sirey 1931.I.359). Au cours d'une grève de dockers à Bordeaux deux dockers syndiqués avaient été chez le chef de l'exploitation et ils lui avaient dit que s'il ne renvoyait pas tous les non syndiqués qu'il employait les dockers se mettraient en grève et que des violences auraient lieu sur le chantier. Voilà un cas de menaces de l'article 414. Nous sommes dans l'hypothèse de l'atteinte à la liberté d'autrui.

Arrêt du 8 Juil-
let 1931 de la
Cour de Lyon vi-
sant la simple re-
commandation

Un arrêt a été rendu par la cour de Lyon le 8 Juillet 1931 (Sirey 1932.2.20 avec une longue note) qui n'a pas cru devoir retenir l'incrimination. Il y avait eu dans la région lyonnaise une grève des imprimeurs et certains patrons imprimeurs étaient sur le point de céder aux revendications des travailleurs du livre. Cette grève et surtout les conséquences heureuses qu'elle pouvait avoir pour les travailleurs du livre n'étaient pas sans inquiéter le commerce et l'industrie en général. Notamment la Chambre syndicale patronale de Lyon qui groupait non seulement les patrons imprimeurs, mais tous les patrons

de la région lyonnaise pensait que si on donnait satisfaction aux ouvriers imprimeurs les prix des travaux monteraient, ce qui exercerait une incidence sur tout le commerce et l'industrie, puisqu'on est forcé de faire appel à l'imprimerie pour les catalogues, circulaires, etc.. Il y eut une lettre envoyée par la Chambre syndicale patronale de Lyon à tous les patrons imprimeurs, dans laquelle on leur expliquait l'utilité de ne pas augmenter leurs ouvriers imprimeurs. On leur recommandait de ne pas céder. Il y eut à la suite de cela une action intentée devant la cour de Lyon pour savoir si l'article 414 était applicable et s'il y avait eu une menace exercée par la Chambre syndicale. La cour de Lyon a décidé qu'on n'était pas en présence d'une menace de l'article 414. Cette menace doit être de nature à ce qu'un homme énergique qui en est l'objet soit amené à agir contre sa propre volonté de peur d'un attentat contre lui ou ses proches. Donc une simple recommandation faite par lettre n'est pas une menace.

Ainsi l'atteinte grave à la liberté du travail suppose la réunion de circonstances ou bien des violences ou des voies de fait ou de manoeuvres frauduleuses, et le double but d'augmenter les salaires, ou d'obtenir le renvoi d'un travailleur.

Sanction

La sanction est de 6 jours à 3 ans de prison et d'une amende ou de l'une de ces deux peines.

En outre lorsque les faits en question se sont présentés dans des conditions particulièrement graves, l'article 415 ajoute une peine supplémentaire. Il décide que les coupables pourront être placés sous la surveillance de la haute police pendant une période allant de 2 à 5 ans.

Mais il faut que ce soit particulièrement grave et notamment que ces mesures soient dues à un plan concerté. Par exemple le syndicat a de propos délibéré décidé d'exercer ces menaces, nous sommes alors dans le cas de l'article 415.

2° - Atteintes légères à la liberté d'autrui
Ce sont celles de tout à l'heure mais par des moyens atténués. On peut arriver au même résultat par des moyens qui ne sont pas illicites. En 1864, on avait créé un nouveau délit, qui avait pris place dans l'article 415, l'atteinte légère à la liberté du travail plus vulgairement ce qu'on appelait la mise à l'index d'un employeur ou d'un travailleur.

L'article 416 rédigé en 1864 visait les amendes, les défenses, les proscriptions, les interdictions prononcées par suite d'un plan concerté pour porter atteinte au libre exercice de l'industrie.

Atteintes légères à la liberté d'autrui

Article 416 de 1864

Amendes générales

Par amendes on entend des amendes syndicales. Le syndiqué qui n'obéit pas aux ordres du syndicat paiera une amende au syndicat. Le syndicat envoie une lettre à ses membres défendant telle chose. Tel patron est mis à l'index parce qu'il n'a pas donné satisfaction aux travailleurs.

Mise à l'index

Proscriptions

Les proscriptions sont la même chose que les défenses ou interdictions. Il s'agit de mesures qui ont été faites sans aucune violence ou menace. L'article 416 en avait fait un délit puni moins sévèrement que celui que nous avons rencontré tout à l'heure. Or, dans la pratique on s'est aperçu qu'il était très difficile de faire la distinction entre la grève licite et la grève avec mise à l'index d'une maison ou d'un travailleur lorsqu'il n'y avait pas violence, voies de fait ou manœuvres frauduleuses.

Opinion de Jules Fabre

Lors des travaux de 1864 Jules Fabre avait dit "Avec un tel article on pourrait me donner une coalition quelconque et je me ferais fort d'y trouver quelques uns des délits énoncés dans cet article

Abrogation de l'article 416 en 1884

En 1884 la loi des syndicats (art. 1) a fait disparaître cette incrimination et à l'heure actuelle il ne reste plus que les articles 414 et 415 c'est à dire les collections pour suivant soit la hausse ou la baisse des salaires, soit l'atteinte à la liberté du travail par violence menaces, manœuvres frauduleuses. La mise à l'index a cessé d'être un délit au point de vue pénal, mais au point de vue civil elle peut légitimer une action en ce qui concerne le préjudice causé. Par conséquent voilà la situation actuelle. Une grève peut être juste ou injuste, elle peut avoir pour but l'atteinte à la liberté du travail d'autrui, elle reste encore licite et elle ne devient passible de la loi pénale que lorsque s'ajoute à cela l'une des quatre circonstances aggravantes de l'article 414 du code pénal. Dans la pratique on poursuit assez rarement et ce sont des armes plutôt préventives que répressives. Quand on a poursuivi, une amnistie ou une grâce intervient la plupart du temps.

Situation actuelle

Ce texte avait reçu une application de la Chambre criminelle le 11 Mai 1883 (Sirey 1883.I.432) Il y avait eu à Paris une grève des menuisiers, or, la commission exécutive de la grève avait adressé à la Chambre syndicale des patrons menuisiers, une demande d'augmentation des salaires, Insuccès total. D'où une nouvelle lettre dans laquelle se trouvait la phrase suivante : "Nous espérons que vous ferez droit à no-

tre réclamation. faute de quoi vos chantiers seront mis immédiatement à l'index par la corporation".

C'était le cas visé par l'article 416 du code pénal. C'est ce dernier délit qui a disparu et aujourd'hui il n'y a plus d'atteintes légères à la liberté du travail d'autrui. Subsistent seules les atteintes graves des art. 414, 415 C. Pénal. En dehors de cela tout le reste n'est plus assez grave pour être illicite.

Conséquences de la grève

Conséquences de la grève

Abstraction faite du point de vue pénal et dans des conditions faites tout à fait différentes, il reste des conséquences civiles qui ne seront pas synchroniques avec le point de vue pénal en ce sens qu'il pourra y avoir lieu à une action civile, sans qu'il y ait pour cela une action publique, et inversement il pourra y avoir une action publique sans qu'il y ait nécessairement une action civile. Ce sont deux domaines qui ne sont pas solidaires l'un de l'autre.

Les conséquences civiles de la grève doivent être envisagées en partant d'une distinction essentielle.

1° - Selon qu'on l'envisage dans les rapports entre les contractants

2° - Selon qu'on l'envisage dans les rapports entre les non contractants.

Voici des catégories d'intéressés à propos desquels la question présente un intérêt pratique.

Rapports contractuels

1° - Rapports du patron avec son personnel qui s'est mis en grève.

2° - Rapports du patron avec les syndicats qui ont donné l'ordre de grève.

3° - Rapports du patron et de son personnel qui ne s'est pas mis en grève.

4° - Rapports du patron et de sa clientèle

Rapports du patron avec son personnel qui s'est mis en grève

avec son personnel qui s'est mis en grève

1° - Rapports du patron avec son personnel qui s'est mis en grève.
Les grévistes et leur patron sont des contractants puisqu'il y avait entre eux le contrat de travail. On ne peut traiter les conséquences civiles de la grève entre ces deux catégories de personnes comme s'il n'y avait pas eu de contrat entre elles. Je fais allusion à la question de l'opposition de la responsabilité contractuelle et de la responsabilité non contractuelle. Toutes les fois que deux personnes sont liées par un contrat tout ce qui se passe entre elles est régi par le droit du contrat. Ceci montre qu'il n'y a pas à s'occuper ici de l'article 1382 et

de la responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle.

patron et grévistes
sont des co-con-
tractants

Dans les rapports du patron et des grévistes nous sommes en présence de deux contractants, dont l'un n'exécute plus ses obligations. Il y a donc une responsabilité encourue par l'un d'entre eux vis-à-vis de l'autre, un dommage causé et il faut chercher la source de la sanction dans le droit du contrat.

rupture unilatérale du contrat de travail

Que la grève rompe ou non le contrat de travail ceci n'intéresse que l'avenir. On retrouvera d'ailleurs, cette question à propos du contrat de travail. Si elle le rompt il n'en est pas moins vrai que jusqu'au moment où cette grève est intervenue il y avait une obligation entre les contractants et que celui qui a rompu le contrat de travail, à supposer que la grève le rompe, a de sa seule volonté mis un terme à ce contrat. Peut-on dans un contrat synallagmatique rompre le contrat par sa seule volonté ? Si une des parties rompt le contrat elle s'expose à préjudice causé à moins qu'elle n'ait pas commis de faute, Un contractant n'a pas commis de faute quand il peut invoquer le cas de force majeure, un cas fortuit, ou le fait d'un tiers. Ce n'est pas le cas ici. Il n'est donc pas douteux que les ouvriers qui se mettent en grève, s'ils causent un préjudice au patron, seront exposés de la part du patron à une action en réparation du préjudice causé par cette rupture subite. Nous sommes en dehors des règles de l'article 1382 et les règles des articles 1148 et suivants s'appliquent.

application des règles de la responsabilité contractuelle

cas où les grévistes se sont rendus coupables d'un délit pénal

Dans cette matière, il n'y a, à moins point de vue, de place possible dans les rapports entre les patrons et les ouvriers que pour les règles de la responsabilité du contractant vis-à-vis de son co-contractant. Faut-il aller jusqu'à dire qu'il en sera ainsi même dans le cas où il y a une infraction pénale ? Supposons que des grévistes se soient placés sur le terrain de l'article 414, c'est-à-dire qu'ils ne soient rendus coupables vis-à-vis du patron de menaces, de manoeuvres frauduleuses, violences constitutives du délit, nous avons un délit pénal. A côté de l'action publique se trouve l'action civile. Dans le cas où il y a action publique, dans les rapports des contractants au point de vue civil quelle est l'action qui jouera ? Sera-ce l'action du contrat ou l'action de l'article 1382 ? C'est une question très générale. Lorsqu'entre contractants, l'un se rend coupable d'un délit puni par la loi pénale, vis-à-vis de l'autre, est-ce l'action contractuelle qui joue sur le terrain civil ou est-ce l'action de l'article 1382 puisqu'il y a eu un délit puni par la loi pénale ?

Controverses

C'est une question qui dans l'état actuel de la doctrine et de la jurisprudence est discutée. L'école classique pense que c'est l'article 1382 qui joue, mais il y a un courant moderne en vertu duquel dans les rapports des contractants il n'y a jamais place pour autre chose que pour l'action du contrat, l'article 1382 est fait pour ceux qui n'ont pas contracté entre eux.

On comprend que la loi donne une action à la victime vis-à-vis du coupable lorsqu'il n'y avait entre eux aucun lien juridique, mais lorsqu'il y a un lien comme celui du contrat, l'article 1382 semble inutile. Si c'est l'article 1382 qui joue la prescription en cas de délit sera de trois ans, autrement elle sera de 10 ans. Si c'est l'action du contrat, ce sera le délai de la prescription de l'action contractuelle de 30 ans. On voit l'intérêt pratique que cette question présente sur le terrain de la prescription, et il y en a d'autres comme la compétence, etc.

Intérêt pratique
présenté par
cette question

Admettons qu'à partir de la grève il n'y ait plus de contrat de travail. Que se passera-t-il entre personnes non contractantes et pour l'avenir ?

A partir de maintenant tous les dommages occasionnés au patron durant la grève par menaces, violences etc, tombent sous l'empire de l'article 1382, puisque'il n'y a plus de rapports contractuels entre eux. De sorte que le patron a contre son personnel :

1) une action contractuelle pour le dommage causé par le simple fait de la grève,

Rupture du con-
trat de travail
par le fait de la
grève

2) mais quant aux dommages qu'il éprouve, dans l'avenir pendant que se déroule la grève, si l'on admet qu'il n'y a plus de contrat de travail, l'article 1382 joue pour toute cette période. Malheureusement, étant donné qu'on se trouve en présence d'insolvables l'action du patron contre son personnel la plupart du temps, ne conduit qu'à des résultats platoniques. Il obtiendra une condamnation mais comment la fera-t-il exécuter ? On ne peut forcer les ouvriers à payer. Quoi qu'il en soit il a le droit d'intenter une action contre son personnel.

Conséquences

Rapports entre
le patron et les
syndicats ou-
vriers

2° - Rapports entre le patron et les syndicats ouvriers -

Il existe des contrats entre patrons et syndicats ouvriers que l'on appelle des conventions collectives de travail; Dès l'instant où un syndicat ouvrier a passé avec un patron une convention collective de travail l'inexécution de cette convention collective par suite de la grève est l'inexécution d'un contrat et entraîne à la charge de ce syndicat et au profit du patron une responsabilité contractuelle.

Conventions col-
lectives de
travail

L'action a ici un peu plus d'intérêt pratique parce qu'une condamnation contre un syndicat au profit d'un patron peut davantage s'exécuter au point de vue pécuniaire. Il y a donc un intérêt pratique à dire qu'une action est une action contractuelle puisqu'elle échappe aux règles de l'action délictuelle.

Conséquences de leur rupture par le fait de la grève

Si on se place sur le terrain délictuel de l'article 1382 le patron doit faire la preuve de la faute du syndicat, tandis qu'autrement il n'a rien à prouver, c'est au syndicat à prouver qu'il n'a pas commis de faute. J'applique ici le droit commun de l'inexécution des obligations. Le syndicat en rompant le contrat avec le patron a lui-même mis un terme au contrat et il ne pourra pas se contenter de faire la preuve qu'il n'a pas commis de faute. Il sera condamné comme un contractant qui n'exécute pas son obligation. Je vous renvoie à la théorie des dommages intérêts. Il sera condamné à tous les dommages intérêts directs prévus et même imprévus s'il a commis un dol.

Rapports du patron avec sa clientèle

3° - Rapports du patron et de sa clientèle

Le patron par suite de la grève de son personnel voit le travail s'arrêter chez lui et il ne peut livrer les commandes et il éprouve une grande perte.

D'autre part, la clientèle qui attend les commandes va éprouver un préjudice. Les clients du patron peuvent-ils obtenir de celui-ci à défaut de l'exécution du contrat, des dommages intérêts?

La maison qui a commandé des machines à un fabricant peut-elle lui faire un procès en raison de l'inexécution du contrat passé avec lui ? Le patron chez qui il y a grève et sa clientèle sont des contractants.

La grève n'est pas un cas de force majeure par elle-même

La jurisprudence française est aujourd'hui bien établie. Les rapports du patron et de sa clientèle. La grève n'est pas un cas de force majeure par elle-même. Un patron ne peut dire à sa clientèle qu'il n'a pas commis de faute, parce qu'il y a eu grève chez lui. Il faut qu'il prouve que la grève l'a mis effectivement dans l'impossibilité matérielle d'exécuter son contrat. La grève, en effet, n'empêche pas d'exécuter car un patron quitte à payer plus cher, et à embaucher un personnel extraordinaire peut exécuter son travail. Il faut donc une impossibilité matérielle d'exécuter pour que la grève soit effective.

Exemple de la grève de la batellerie

Exemple de la grève de la batellerie; on se demandait si les transports n'auraient pas pu s'exécuter malgré la grève des bateliers. A cet égard, la jurisprudence a fait l'application des idées que je viens de vous retracer. Si la grève dans les transports est tellement générale qu'aucun bateau ne circule

Criterium appliqué
par la juris-
prudence

plus et qu'il soit impossible de trouver un seul man-
nien, avec une grève de tout le personnel il y a force
majeure. Si au contraire il n'y a grève que d'une
partie du personnel et qu'on puisse trouver des hommes
sauf à les payer plus cher, il n'y a pas d'impossibi-
té absolue, C'est ce critérium qui a toujours été ap-
pliqué.

Dans les rapports d'un patron dont l'entre-
prise est en grève avec sa clientèle. la grève n'est
donc pas, par elle-même, un cas de force majeure, Il
faut prouver que les circonstances de la grève ont
été telles qu'il a été impossible de faire travailler.
Si c'est une grève due à la propre faute du patron
celui-ci ne peut parler de force majeure, puisque c'est
sa faute.

3° - Rapports du patron et des travailleurs
non grévistes.

Rapports du pa-
tron et des tra-
vailleurs non
grévistes

Une partie du personnel d'une entreprise
met en grève une autre partie ne veut pas se mettre
en grève et demande à travailler. Le patron ferme.
Quelle est sa situation dans ses rapports avec le
personnel non gréviste ? Peut-il lui dire qu'une partie
du personnel ayant fait grève, personne ne travaillera
plus ? Dans les rapports de ce patron et de ce person-
nel non gréviste, il faut appliquer le contrat qui
a été passé entre eux. Le patron ne peut pas considérer
qu'il est délié de ses obligations vis-à-vis du per-
sonnel non gréviste. Le droit commun continue, le
contrat fonctionne et si le patron cesse la totalité
du travail, les non grévistes ont le droit d'intenter
contre lui une action en exécution de contrat.

Continuation du
contrat de tra-
vail

Le patron ne pourra échapper à sa responsa-
bilité contractuelle que s'il prouve l'existence d'un
cas de force majeure, ou le fait d'un tiers qui l'a
empêché d'exécuter son obligation. Dans les circons-
tances de fait, le patron pourra-t-il continuer à faire
travailler le personnel non gréviste ?

Si, en fait, il pouvait continuer à le faire
travailler et qu'il ne le fasse pas, il sera
condamné, sur le terrain de l'action contractuelle à
réparer vis-à-vis de ce personnel le préjudice qu'il
lui a causé. Il n'y a pas toujours des rapports con-
tractuels cependant.

Conséquences ci-
viles des grè-
ves

Conséquences civiles de la grève :

Examinons ces rapports en ce qui concerne
trois catégories de personnes :

1° - rapports des grévistes et des non
grévistes.

2° - Rapports des grévistes et des tiers.

3° - Rapports des victimes de la grève avec les gréviculteurs?

1° - Rapports des grévistes et des non grévistes

Rapports des
grévistes et
des non gré-
vistes

Les grévistes et les non grévistes ne sont pas des contractants l'un par rapport aux autres. Dans une usine, ceux qui veulent faire grève et ceux qui ne veulent pas faire grève n'ont jamais contracté entre eux. Les grévistes et les non grévistes s'ignorent juridiquement. Or, les non grévistes peuvent avoir à se plaindre des grévistes, toutes les fois que par suite de la grève ils ne peuvent plus travailler. L'usine a fermé et ils ont perdu des salaires. Supposons qu'ils n'ont rien pu réclamer au patron qui invoque un véritable cas de force majeure. Ils ont éprouvé un préjudice. Les non grévistes peuvent-ils intenter une action contre les grévistes ? Nous sommes ici sur le terrain des articles 1382 et 1383 du code civil. Aucun texte de notre droit n'a exclu l'article 1382 des conflits du travail. Il n'est donc pas douteux qu'il s'applique dans les rapports de tous ceux ont à se plaindre d'un fait délictuel d'une autre personne. Il suffira donc que les non grévistes puissent faire la preuve de la faute délictuelle conformément à l'article 1382, des grévistes, pour que leur action réussisse. L'article 1382 a donné lieu en matière de grève à une de ses principales applications : c'est la théorie générale de l'abus du droit.

Théorie de l'a-
bus du droit

C'est pour des hypothèses de grèves que dans de nombreuses espèces, les tribunaux ont recherché si les grévistes, d'après la façon dont la grève s'était engagée ou développée, n'avaient pas abusé de leur droit de faire grève.

Je vous ai déjà parlé de l'abus de la grève sanctionné jusqu'en 1864 comme délit pénal d'atteinte légère (Art. 416 C. Pénal) et qui depuis cette date n'est plus sanctionné que dans le cas d'atteinte grave. (Art. 414-415 C. Pén.) L'abus du droit de grève constitutif du délit pénal d'atteinte à la liberté d'autrui provient de ce que des manoeuvres frauduleuses, violences, menaces, voies de fait, ont eu lieu au cours d'une grève. La théorie civile de l'abus du droit est tout autre chose. C'est la sanction de la faute civile commise au cours de la grève. Pratiquement l'élément constitutif de l'abus du droit est l'intention de nuire la faute très lourde, qui équivaut à l'intention de nuire. Sur le terrain pénal il faut en outre, les conditions de l'article 414 C. Pén. Il n'y a donc aucune comparaison entre l'abus de grève en matière pénale et l'abus de grève en matière civile.

Comparaison entre l'abus de grève en matière pénale et l'abus du droit en matière civile

Il n'y a que le mot de commun.

Donc en matière de grève l'article 1382 s'ap

pliquera :

Application de
l'art. 1382 en
matière de grè
ve

Affaire Joost

Arrêt de la cour
de cassation

Comparaison en-
tre la théorie
de l'abus du
droit et la thé-
orie du détour-
nement de pou-
voir

Arrêt de la
Chambre civile
du 9 Juin 1896

La question s'est présentée plus d'une fois en jurisprudence. Il y a de nombreuses décisions sur ce point. Une des espèces les plus connues fut à la suite d'une grève éclatée dans l'Isère en 1890 dans l'imprimerie. Le syndicat des imprimeurs de Bourgoin avait eu à se plaindre de l'un de ses membres syndiqués, le sieur Joost, et il l'avait exclu du syndicat. Le syndicat exigea ensuite du patron d'exclusion de l'imprimerie cet ouvrier. Le patron obéit. Un procès fut intenté par le sieur Joost contre les grévistes pour obtenir par application de l'article 1382 et de la théorie de l'abus du droit la réparation du préjudice causé. Cette action a été déclarée irrecevable par la cour d'appel de Grenoble qui a déclaré qu'il n'y avait pas eu abus du droit de la part du syndicat et qu'il avait agi dans la limite de ses droits. La cour de cassation a cassé cet arrêt et elle a rendu un arrêt le 22 Juin 1892 (Sirey 1893.I.41) dans lequel elle décide qu'il y a là abus du droit de faire grève. Ici le syndicat ne cherchait en rien la défense de ses intérêts professionnels, mais il voulait donner satisfaction à des rancunes personnelles contre un homme qu'il avait exclu de son sein et il n'était guidé que par l'intention de nuire.

La théorie de l'abus du droit ressemble à une autre théorie, la théorie du détournement de pouvoir. Il y a le pouvoir de faire certaines choses, de faire grève, de menacer de faire grève, mais non de détourner ce pouvoir pour en faire un objet de vengeance à l'égard d'un individu que l'on ne veut plus voir travailler dans une usine ou dans un atelier.

On peut établir une certaine symétrie entre ces deux notions. L'arrêt Joost a été vivement critiqué dans une note au Sirey par M. Jay professeur de législation industrielle de la Faculté de Paris. Cette affaire a eu son épilogue au Sénat où M. Traneux à la séance du 19 Juin 1891 défendit la solution de l'arrêt contre ceux qui y voyaient une atteinte au droit de grève, dans ces condamnations civiles.

Une seconde espèce a donné lieu à un arrêt de la Chambre civile du 9 Juin 1896 (S.97.I.25) Des ouvriers d'une usine s'étaient mis en grève jusqu'à ce que l'on eut renvoyé un chef d'équipe et la cour d'appel a décidé qu'ils n'avaient fait qu'user de leurs droits. La grève apparaît ici comme une fin en elle-même. La grève est légitime par le fait qu'on ne fait que la grève sans avoir à rechercher les motifs de la grève. La

Cour de cassation a cassé cet arrêt en décidant qu'il n'y avait là aucun intérêt professionnel, le renvoi du chef d'équipe étant de la vengeance, c'était le détournement du droit de faire grève qui a été donné aux ouvriers. Le droit de grève d'après cette conception leur a été donné pour la défense de leurs intérêts professionnels mais non pour se servir de ce droit pour causer un préjudice à autrui.

Rapports des grévistes et des tiers victimes de la grève

2° - Envisageons la situation des grévistes dans leurs rapports avec les tiers victimes de la grève

Les tiers victimes de la grève sont tous ceux qui subissent un préjudice par la grève. Par exemple les clients du patron, les clients se retournent contre le patron. Le patron invoque la force majeure. Le tiers victime de la grève est-il désarmé vis-à-vis de des grévistes ? Pas du tout. Aucun texte n'a jamais dit que les victimes d'une grève n'avaient pas d'action contre les grévistes, quand ceux-ci avaient commis une faute et s'étaient mis dans le cas de l'article 1382 et sur le terrain de l'intention délibérée de nuire.

Une espèce est bien connue. C'était le cas de la grève du sieur Pataud qui était secrétaire du syndicat des électriciens de Paris. Pour montrer la force du Syndicat et aussi sa propre force, il avait décidé qu'un jour on couperait le courant et il avait donné comme raison qu'il voulait : "embêter le bourgeois". Ce qui fut ordonné fut fait et les couteaux de sectionnement s'abattirent à une certaine heure, Paris fut privé de lumière pendant une soirée. Mais le sieur Pataud avait surtout "embêté" les travailleurs; aucun théâtre, concert ou café n'ayant pu fonctionner ces travailleurs n'avaient pas été payés. Il y avait bien là l'intention de nuire. Il n'y avait eu ni conflit, ni revendications. Il y eut, à la suite de cela, l'action d'un travailleur qui, ayant perdu sa soirée, car il était musicien de café concert, actionna le sieur Pataud devant le juge de paix du 10ème arr. Le procès n'alla pas plus loin mais le juge de paix donna raison au musicien. En effet, nous avons là tous les éléments constitutifs du délit de l'article 1382. Il faut une faute, un préjudice et un lien de causalité entre la faute et le préjudice. La faute est évidente, on a voulu nuire, c'est une intention de nuire. L'intention de nuire est le dol, c'est caractéristique depuis les Romains. Si le sieur Pataud n'obtenant pas satisfaction d'un syndicat pour une question de salaire, ou de sécurité, avait fait grève, afin de le forcer de céder, c'était la grève normale. Mais la grève sans raison, uniquement pour nuire était le prototype du cas de l'abus du droit.

Affaire Pataud

Application de l'art. 1382

Quant au préjudice il était évident. Le musicien faisait la preuve du préjudice. Le lien de causalité était évident car s'il y avait eu de la lumière, le musicien aurait eu sa soirée occupée. A cela on a répondu qu'on aurait pu par des moyens de fortune parer à cet inconvénient, mais ceci n'était guère facile. Seul un grand établissement peut avoir un éclairage de secours. Il y avait incontestablement impossibilité de parer aux conséquences, et il y avait un lien de causalité entre la faute et le dommage. Donc l'abus du droit peut s'appliquer au droit de grève, toutes les fois qu'on peut le prouver.

nécessité d'un
dommage direct

Je vous rappelle qu'il faut un dommage direct. Toutes les fois qu'il y a un dommage indirect, même en matière délictuelle, une action n'est pas légitimée.

Si à l'époque de la grève de l'électricité tel ou tel réseau de chemins de fer, actuellement électrifié l'eût été et que cette grève eût empêché certains trains de partir, un individu aurait-il pu dire : "j'allais dans telle ville où j'allais concourir à une adjudication, vous m'avez causé un préjudice en m'empêchant de partir". Ce n'est pas un dommage direct, car du fait qu'il aurait pris le train, ne résultait pas qu'il aurait été réellement adjudicataire. Le dommage d'une manière absolue existe peut-être, mais il est incertain au point de vue social. Il aurait fallu faire un partage entre les diverses victimes de cette grève d'électricité.

Cette hypothèse que je construis à propos de l'électricité a réellement eu lieu à propos de la vapeur. Les tribunaux ont admis que dans ce cas c'était un dommage indirect qui était causé, et non un dommage direct.

3° - Rapports avec les gréviculteurs :

Rapports des
victimes de la
grève avec les
gréviculteurs

On appelle gréviculteurs des spécialistes qui dès que quelque chose ne va pas dans une corporation, prennent le train et arrivent pour semer la discorde et encourager la grève, parce que celle-ci est conforme à la politique générale qu'ils poursuivent.

Ces hommes se recrutent dans divers milieux : milieux syndicalistes, milieux journalistes, etc. Il n'est pas douteux que dans bien des cas leur action est inutile et malfaisante. Il va de soi que les parlementaires, les journalistes, les syndicalistes intervenant dans une grève peuvent donner des conseils pour diminuer, ou pour maintenir l'action de la grève. La question des gréviculteurs a donné lieu à un procès

Grève au verre-
ries de Carmeaux

Procès intenté
contre Jaurès

célèbre qui s'est terminé par un arrêt de la Chambre des requêtes le 20 Juin 1897 (S.98.I.17) dont l'un des héros a été l'un des parlementaires les plus connus des 50 dernières années Jean Jaurès. Au cours d'une grève qui a fait beaucoup parler d'elle autrefois, la grève des Verreries de Carmeaux qui fut très longue et qui donna lieu à des manifestations hostiles de la part des grévistes contre les maisons de verreries, Jaurès et divers journalistes dans plusieurs journaux, notamment dans la Petite République avaient entretenu une campagne de haine, de violence, de menaces précises contre les dirigeants des verreries de Carmeaux, il y avait eu notamment des menaces de mise à mort, contre eux. Un procès fut intenté contre Jaurès et consorts pour obtenir d'eux, des dommages intérêts de 160.000 francs.

Jugement du
tribunal de
Toulouse

Arrêt de la
cour de cassa-
tion

Principe procla-
mé par la cour
de cassation

Statistique

On leur reprochait : 1° - d'avoir dénaturé la grève, de l'avoir accompagnée d'une campagne d'injures et de calomnies, notamment d'avoir dit que les ouvriers qu'on avait fait venir d'ailleurs pour remplacer ceux de Carmeaux, ne connaissaient rien à leur métier et que tous les articles qui désormais sortiraient des verreries de Carmeaux étaient inutilisables, et qu'on trompait la clientèle, 2° - d'avoir fait une campagne d'excitation haineuse contre le patron, d'avoir dit notamment : "il faudra qu'on le pende, et qu'on le promène en ville", des campagnes de fausses nouvelles; 3° - des souscriptions publiques dans les journaux en faveur du débauchage pour avoir la possibilité de débaucher les ouvriers qui travaillaient encore. Le tribunal de Toulouse a refusé d'appliquer l'article 1382 en voyant dans cette campagne le légitime exercice du droit de grève. La cour de cassation au contraire a appliqué l'article 1382, parce qu'il y avait eu intention de nuire. Il y avait eu un grand préjudice en payant les ouvriers pour qu'ils quittent le travail et en obligeant ainsi les verreries à chômer, Nous avons donc l'intention de nuire, le préjudice causé est le lien de causalité.

La cour de cassation a proclamé un principe en disant que ceux qui au cours d'une grève se rendent coupables de faits délictueux tels que l'intention de nuire à autrui, tombent sous le coup de l'article 1382 et que de temps à autre une condamnation comme celle qui intervient ici est de nature à faire réfléchir les intéressés.

Pour terminer avec les grèves, voici quelques chiffres.

La courbe des grèves n'a cessé de progresser jusqu'en 1913.

1890 : 313 grèves - 1900 : 902 - 1910 : 1502 -
1913 : 1073 - 1914 : 672.

1919 et 1920 marquent l'apogée au point de vue statistique.

En 1919 : 2059 grèves, chiffre anormal.

1920 : 1502.

En 1921 : 475 grèves

En 1922 : 665

En 1926 : 1660

Depuis 1926, il y a une régression.

Dès 1927 : 421 grèves, régression bien

nette.

On explique cette montée et cette régression par une loi économique qui dégage que les grèves sont fréquentes en période de prospérité, et qu'elles décroissent au fur et à mesure que la prospérité diminue.

Résultats des
grèves

Résultats des grèves :

En 1926 et 1927 : 239 grèves de 1926 ont réussi, 299 ont fini par une transaction, 393 se sont terminées par un échec. En 1927, 77 grèves ont réussi, 82 par des transactions, et 285 ont échoué.

Etude des syndicats professionnels

es syndicats pro-
fessionnels

Le syndicat professionnel est une association qui a pour but la défense des intérêts professionnels et qui est soumise à une réglementation particulière. En effet c'est une association spéciale bénéficiant d'une réglementation particulière très bienveillante, qui le place en dehors du droit commun beaucoup moins avantageux.

Les syndicats peuvent être des syndicats patronaux, ou des syndicats ouvriers.

Au point de vue étymologique Littré nous dit que syndicat est : 1) fonction de syndic, syndic d'une ville, syndic de faillite, 2) groupement de capitalistes ayant pour but de placer des titres, syndicat financier. Ici le mot syndicat est pris dans un troisième sens, celui d'association professionnelle.

étymologie

Intérêt

L'intérêt de l'étude des syndicats professionnels est qu'elle nous montre une des formes d'une manifestation moderne de l'activité humaine qui est le signe du XIXème siècle, c'est-à-dire : l'activité collective.

Nous avons vu dans l'Introduction du cours que la fin du XVIIIème siècle marquait un individualisme farouche. Le XIXème siècle a préparé une réaction contre cet individualisme aussi bien pour la législa-

tion industrielle qu'ailleurs.

Le développement de la forme sociale a remplacé de plus en plus la forme individuelle dans le commerce et l'industrie. En droit administratif on voit le développement croissant de l'association, parce que la défense des intérêts corporatifs ne peut être assurée que par le nombre. On a dit avec raison que l'individu isolé avait été pulvérisé par l'individualisme. Le syndicat professionnel est une des faces de cette manifestation de la vie moderne, qu'on peut appeler la vie collective.

Rapport entre les
syndicats profes-
sionnels et les
associations

Quel rapport y a-t-il entre les syndicats professionnels et les associations ?

Le syndicat professionnel n'est qu'une espèce d'association, mais c'est une association qui a obtenu sa réglementation bien avant les associations en général. Elle remonte à 1884 tandis que, la réglementation générale des associations n'est intervenue qu'en 1901. Les syndicats professionnels ont leur histoire propre, ils ont longtemps suivi l'histoire des associations, puis ils s'en sont séparés.

Je vous rappelle que dans l'ancien régime les patrons formaient déjà des groupements qui s'appelaient les corporations et qui avaient deux caractères : ils étaient purement patronaux, et ils étaient obligatoires.

Tout Maître, devait faire partie d'une corporation.

Par contre, il n'y avait pas de groupements ouvriers, tout au plus y avait-il les compagnonnages occultes qui n'avaient pas de réglementation.

En 1791 la loi Chapelier a détruit l'organisation ancienne. Cette loi avait défendu de se coaliser, en faisant de la coalition un délit qui a subsisté jusqu'en 1864, mais elle avait également interdit de la façon la plus absolue l'association professionnelle. Son article I était ainsi conçu : "L'anéantissement de toutes les espèces de corporations des citoyens du même état et profession, étant une des bases fondamentales de la Constitution française, Il est défendu de les rétablir en fait".

La place de cette interdiction dans le premier article de la loi montre que les deux dispositions visées par la loi c'est celle-ci qui paraissait la plus grave et qu'il importait de supprimer. L'article 2 complétait cette interdiction en visant toute réunion entre personnes de métier. Les raisons de cette interdiction sont connues. Une idée se trouve dans le rapport fait à la Chambre à cette époque à l'appui

Loi Le Chapelier
1791 interdisant
les coalitions
et les associa-
tions

Raisons

de cette loi. On oppose deux intérêts qui se trouvent dans l'Etat : l'intérêt individuel, ce qui est la marque de l'époque, et l'intérêt de l'Etat. Or, fallait-on remarquer, si vous laissez subsister ou se reconstituer des groupements professionnels, il y aura entre l'intérêt individuel et l'intérêt de l'Etat un troisième état qui sera l'état intermédiaire, qui servira d'écran entre les intérêts individuels, et l'intérêt de l'Etat et qui masquera aux individus l'Etat. Ils en seront séparés par cette forme intermédiaire. Et on ne voulait pas que quoi que ce soit pût séparer l'individu de l'Etat

"Il n'y a plus de corporations dans l'Etat mais seulement l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par l'esprit de corporation".

L'esprit de corporation était considéré comme séparant l'individu de l'Etat. Un peu plus tard le code pénal, dans 4 articles, les articles 291 et suivants, a maintenu cette prohibition, mais à partir de ce moment il faut noter que pendant 3/4 de siècle, il n'y aura pas de prohibition spéciale pour les associations professionnelles. Il y a une prohibition qui frappe toutes les associations. C'est donc dans la réglementation générale : l'interdiction et les sanctions

Sanctions

L'article 291 déclarait qu'aucune association de plus de 20 personnes dont le but serait de se réunir tous les jours, ou à certains jours marqués, pour s'occuper d'objets religieux, politiques, littéraires ou autres, ne pourra se former qu'avec l'agrément du gouvernement, et sous les conditions qu'il plaira à l'autorité publique d'imposer à la société.

Donc autorisation préalable nécessaire. Et Et le pouvoir exécutif met telle ou telle opposition qu'il veut. C'est le régime arbitraire complet. L'article 292 déclarait que toute association qui serait constituée sans autorisation préalable serait dissoute et que ses dirigeants seraient frappés d'une amende.

L'article 293 réprimait de peines plus fortes, amende et prison, les discours, les exhortations, les invocations, les prières, en quelque langue que ce soit, ou par lectures, affiches, publication ou distribution d'écrits quelconques, tout ce qui aurait pour but de provoquer à des crimes ou délits, seraient punis d'amendes ou de prison.

Opposition de l'intérêt individuel et de l'intérêt général

Crainte de l'état intermédiaire

Prohibitions édictées par le Code pénal

Sanctions

Article 291.

Autorisation préalable nécessaire

Article 292

Article 293

Enfin dans l'art. 294 on punissait non seulement les membres des associations, mais ceux qui les laisseraient se réunir chez eux. De sorte que pour se réunir il fallait trouver quelqu'un qui consentit à prêter un local et à se mettre par là même en marge de la loi.

Donc sous l'empire du code pénal, pas plus d'associations professionnelles que d'associations en général, sous réserve d'une autorisation qui ne sera jamais donnée.

En fait, il s'est constitué quelques associations purement patronales. Ceci correspond à la politique que le premier Empire poursuivait. Il était favorable à la grande industrie et désirait se l'attacher et fermer les yeux à la formation de certaines associations patronales.

En 1810 on cite comme s'étant formée la Chambre syndicale du bâtiment de la Sainte Chapelle.

Quant aux associations de travailleurs on ne les autorisait jamais.

Les choses changent un peu en 1830. La tolérance qui existait pour les associations patronales va cesser. Les associations patronales à cette époque font de la politique dans un sens opposé à celui de la monarchie de Juillet. On va par conséquent chercher à lutter contre elles. On renforcera les rigueurs du code pénal, c'est la loi du 10 Avril 1834. qui donna lieu à des scènes de violence au Parlement, au cours de sa discussion) Elle vise les associations en général et exige l'autorisation préalable pour toute association. Les pénalités sont renforcées.

Il s'est constitué au cours du XIXème siècle des associations de toute nature qui ne sont pas en règle avec la loi. C'est ce qui a fait la difficulté du grand problème des congrégations, ou associations religieuses; auxquelles certains régimes avaient permis de fonctionner, bien qu'aucune autorisation en règle, n'eut été donnée pour elles, les Soeurs de Saint Vincent de Paul notamment.

En 1848, le droit d'association en général est enfin accordé.

Dans la constitution de 1848, article 8 on lit : "Les citoyens ont le droit de s'associer et de s'assembler (les deux choses sont en effet indispensables) paisiblement et sans armes, de pétitionner et manifester leur pensée par la voie de la presse ou autrement".

On a donc le droit de s'associer. Mais le 2 Décembre 1851 ce droit est retiré. Le régime pendant

2 Décembre 1851 ce droit est retiré. Le régime pendant

2 Décembre 1851
retrait de ce
droit

loi de 1864 sup-
primant le délit
de coalition

Régime de toléran-
ce à la fin du
Second Empire

La Commune

Loi du 14 Mars
1872 contre les
associations pro-
fessionnelles in-
ternationales

un certain temps ne sera pas un régime démocratique.

A partir de 1860 le Second Empire s'orien-
te vers les classes ouvrières pour empêcher une jonc-
tion politique qui se prépare entre elles et le parti
républicain. Ainsi s'explique la loi de 1864 qui sup-
prime le délit de coalition; vers 1866 ou 1867 c'est
une tolérance de fait à l'égard des classes ouvrières.
On les laisse se constituer en associations, d'abord
parce qu'il est difficile de les en empêcher. L'Angle-
terre est sur ce point en avance sur nous. L'empereur
avait même envoyé en Angleterre une délégation
ouvrière pour étudier les institutions anglaises. La
première Internationale ouvrière vient de se consti-
tuer. C'est une association qui a besoin de s'appuyer
dans chaque pays sur des associations nationales.

Donc pendant les dernières années du se-
cond Empire, régime de tolérance, mais le second empi-
re va finir et vers 1871 apparaît le violent régime
de la commune qui effraya pour longtemps.

On attribue aux associations professionnell-
les et notamment à l'internationale ouvrière les mé-
faits de la Commune. D'où une grande loi du 14 Mars
1872 contre les associations professionnelles interna-
tionales.

Cette loi a pour but de détruire la pre-
mière internationale ouvrière en interdisant toute
association de travailleurs français à celle-ci". Est-
un attentat à la paix publique toute association inter-
nationale qui tend soit à la suspension du travail,
soit à l'abolition des droits suivants : droit de la
propriété, droit de la famille, droit de la religion
la liberté des cultes ou le droit de la patrie". Toute
affiliation à une pareille association est donc un
attentat à la paix publique nous dit l'article 1 de la
loi.

L'article 2 punissait les contrevenants de
peines assez sévères qui frappaient non seulement les
contrevenants à la loi, mais ceux qui avaient offert un
local pour que les affiliés à la première interna-
tionale ouvrière puissent se réunir sur le territoire
français.

Il y a dans le rapport présenté à l'appui
de cette loi une phrase qui est toujours d'actualité:
et qu'on peut méditer, même en 1932.: "Il y a au-dessus
des notions changeantes de la politique et de ses be-
soins accidentels, des principes immuables qui sont
la trame même de la vie sociale et au sort desquels
se lie nécessairement la destinée d'un peuple, se
mesure son existence, suivant qu'il les abandonne ou
les défend".

Quoiqu'il en soit l'association internationale est proscrite . Il n'y a rien en ce qui concerne les autres associations . A partir de 1877 a lieu un revirement dans la politique française. C'est l'époque du 16 Mai à la suite duquel une orientation à gauche se produit.

Exposition universelle de 1878

En 1878 la grande exposition universelle eut un très grand succès et donne au commerce et à l'industrie française une grande activité de nature à attirer sur eux l'attention générale et à écouter leurs doléances. Or, le commerce et l'industrie demandaient une consécration du droit à l'association professionnelle. On ferma à nouveau les yeux et on laissa se constituer certains groupements professionnels.

En 1880 il y en avait plus de 200 à Paris et 300 à 400 en province.

Inconvénients du régime de tolérance

Ce régime de tolérance avait pour ces groupements de grands inconvénients. C'est d'abord un régime aléatoire, où les groupements sont à la merci d'un revirement de majorité à la suite d'élections ou d'un renversement de ministère.

Absence d'existence civile

Ensuite ce régime de tolérance ne vise que le point de vue pénal; il ne peut donner ni assurer l'existence civile que seule peut donner une loi. Or la loi n'existant pas ces groupements tolérés n'existent pas légalement. Donc ils n'ont pas de personnalité morale, pas de droit d'ester en justice, pas d'existence vis-à-vis de l'extérieur.

Revendications ouvrières et patronales

Il n'est donc pas suffisant d'être garanti temporairement. Il y a surtout l'absence d'existence civile, qui fait que ces groupements ressemblent à une société qui n'aurait pas de régime et qu'on laisserait fonctionner. Aussi de tous les milieux intéressés s'élevait un cri pour demander la légalité. Les ouvriers la demandaient en allant très loin; ils voulaient que tout travailleur fut embrigadé obligatoirement dans un syndicat. C'est le syndicalisme obligatoire . C'était un but précis , l'organisation de la profession pour constituer une force d'action

Du côté des patrons on ne demandait pas moins des syndicats patronaux de façon à établir la liaison entre les industriels et par leur groupement créer une force nouvelle qui leur permettrait de lutter vis-à-vis de certaines concurrences étrangères et de défendre les intérêts de l'industrie et du commerce

Bref, les patrons demandaient des syndicats patronaux , les ouvriers demandaient des syndicats ouvriers, et les cercles religieux demandaient des syn-

dicats mixtes, L'idée était générale. On demandait un
une réglementation générale du syndicalisme

Loi du 21 Mars
1884

Aussi un projet de loi fut-il déposé en 1880. Il est devenu la loi du 21 Mars 1884, qui est une des plus importantes lois de la législation industrielle. Son titre exact est le suivant : "Loi relative à la création de syndicats professionnels en 10 articles.

Modifiée en 1921

Elle a subi en 1920 une sérieuse modification dans un sens favorable aux syndicats. Après l'expérience de ce laps de temps et étant donné l'après guerre où on voulait faire quelque chose pour les travailleurs on a renforcé les droits des syndicats. Ces textes se trouvent actuellement dans le code du travail où ils ont été insérés en 1927. Ils sont dans le livre 3 dans un titre divisé en 26 articles qui sont répartis en 4 chapitres :

Codification en
1927

Chapitre I - Objet des syndicats professionnels et leur constitution.

Chapitre 2 - Capacité civile des syndicats professionnels

Chapitre 3 - Les marques syndicales

Chapitre 4 - Caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Chapitre 5 - Les unions de syndicats.

Chapitre I

OBJET ET CONSTITUTION DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Pourquoi a-t-on fait une loi spéciale sur les syndicats en 1884, au lieu de les comprendre dans la réglementation générale des associations

Cette question s'est posée longuement devant le Parlement. Elle a fait l'objet de discussions complètes, elle fut discutée au Sénat qui lorsque le projet de loi de 1880 fut déposé était déjà saisi à cette époque d'une proposition de loi sur les associations en général. Cette proposition de loi avait été votée par la Chambre.

Que faire ? Il y eut plusieurs courants d'opinions devant le Sénat. Un premier courant était en faveur d'une seule loi générale devant s'appliquer à toutes les associations. Un second courant était pour une loi divisée en plusieurs parties, une partie

générale pour toutes les associations, puis une série de chapitres réglementant chaque association en particulier. On aurait mis une section spéciale pour les congrégations, associations religieuses, une section pour les associations politiques, une pour les associations scientifiques, une pour les associations ouvrières, et. Un troisième courant était pour une loi spéciale aux syndicats. C'est ce courant qui l'a emporté, parce que c'était la solution la plus simple et la plus rapide.

Raisons données pour justifier la loi spéciale concernant les syndicats

On a dit d'abord qu'on ne pouvait pas fondre entre eux une proposition de loi et un projet de loi. Cet argument n'avait aucune valeur. On le fait couramment.

Mais la proposition de loi sur les associations, pendante au Sénat était loin d'être prête et soulevait quantité de problèmes avec la question des congrégations, tandis que le projet de loi sur les syndicats était prêt.

Loi de 1901 sur les associations

Fallait-il faire attendre les syndicats professionnels jusqu'à ce qu'on se soit mis d'accord pour les associations? On savait que les associations soulèveraient quant à leur réglementation des débats longs et passionnés. On ajoutait que les syndicats professionnels avaient déjà une existence de fait et qu'il ne s'agissait que de leur donner la légalité en les consacrant. Or, la loi sur les associations n'a été votée que 17 ans plus tard en 1901 et elle n'aurait peut-être même pas été votée s'il ne s'était produit des circonstances politiques favorables au vote de cette loi, en raison du regroupement des forces politiques de l'époque. Il n'est pas douteux que le vote de la loi, oeuvre de Waldeck Rousseau ne soit dû aux circonstances troubles que la France a traversées au moment de l'Affaire Dreyfus. Donc en présence d'un texte prêt et satisfaisant tout le monde, il était raisonnable de le voter immédiatement.

Différence entre les syndicats professionnels et les associations en général

D'autre part, les syndicats professionnels sont quelque chose de tout à fait différent des associations en général. Ils ne poursuivent pas le même but. Quelque chose de très important les sépare, c'est la défense de l'intérêt professionnel. On a donc eu raison de faire une législation à part.

Question posée de-

puis la loi de 1901

Une question se pose depuis la loi du 1er Juillet 1901. L'article final de la loi sur les associations est ainsi conçu : "Il n'est en rien dérogé pour l'avenir aux lois spéciales relatives aux syndicats professionnels". Est-ce que la loi de 1901 exclut de sa réglementation les syndicats profession-

nels, ou bien, depuis cette loi, a-t-on le choix de se placer soit sous l'empire de la loi propre aux syndicats professionnels soit d'invoquer, au contraire, la loi sur les associations ? Quels sont les avantages et quels sont les inconvénients de cette option ?

Peut-on opter entre la loi de 1884 et la loi de 1901 ?

Les avantages ne sont pas très grands. Sous le régime de la loi sur les associations de 1901 l'association qui ne veut pas avoir la petite personnalité, qui est de droit, peut fonctionner légalement d'une manière occulte. Or, a-t-on dit, cela peut être un avantage pour certains groupements que de pouvoir fonctionner d'une manière occulte.

Cependant il n'y a pas beaucoup de groupements professionnels qui ont intérêt à vivre ainsi dans l'ombre, c'est l'action qui en général est nécessaire à ces groupements.

Mais voici des inconvénients majeurs ; ces groupements n'ont absolument que les droits des associations non déclarées de la loi de 1901. Vis-à-vis de l'extérieur ils se présentent dans des conditions qui les handicapent beaucoup pour leur action. Cela ne peut convenir qu'à de rares et petits groupements. De fait aucune jurisprudence n'a surgi sur ce point.

Je vous signale une opinion indiquée au Sirey 1901.2.289 dans une note de M. Wahl dont l'idée se ramène à ceci : si la loi de 1884 n'avait pas existé, il n'est pas douteux qu'on aurait permis aux travailleurs ou aux patrons de faire des associations non déclarées. Pourquoi retourner contre eux le fait de l'existence de cette loi qui est favorable s'ils préfèrent un régime moins favorable ? On peut remarquer qu'il n'y a pas à se demander ce qui se passerait si la loi de 1884 n'existait pas puisqu'elle existe et que du fait que cette loi a été votée résulte qu'on a constitué la charte de l'association professionnelle.

L'article final de la loi de 1901 dit : il n'est en rien dérogé aux lois spéciales relatives aux syndicats professionnels. On a dès lors fait remarquer que cet article final n'est pas favorable à l'option mais dans les travaux préparatoires on a dit qu'on aurait le choix. C'est donc une question d'interprétation très délicate. Quoiqu'il en soit certains auteurs pensent qu'il faudrait laisser le choix de se placer sous l'une ou l'autre de ces lois suivant qu'on a besoin ou non de s'extérioriser. Si on veut conserver une existence purement interne il pourrait se placer sous le régime de la loi de 1901, mais au fond cette question n'a pas grand intérêt pratique. Le

statut du syndicat est si libéral que personne ne peut avoir de raison sérieuse de désirer un régime aussi aléatoire que le régime de l'association non déclarée; qui n'accorde à peu près aucun droit.

Criterium du syndicat professionnel

Quel est le criterium du syndicat professionnel par rapport à l'association en général ? L'association en général, qui est réglementée par la loi de 1901, est un groupement de personnes poursuivant un but désintéressé. Le syndicat professionnel poursuit essentiellement un but intéressé.

Buts : intéressé et professionnel

Seconde différence : le syndicat poursuit un but essentiellement professionnel; tandis que l'association ne le poursuit pas nécessairement. L'association a donc un cadre beaucoup plus large, et, d'autre part, elle est beaucoup plus désintéressée. En ce sens, le syndicat paraît se rapprocher de la société. Mais d'autre part, la société est un groupement de personnes, à but essentiellement lucratif, mais non professionnel. C'est une grande différence qui sépare le syndicat de la société.

Division

Section I - Conditions de validité des syndicats professionnels

Section II - Conditions de fonctionnement de ces syndicats.

Auparavant quelques chiffres sur l'état actuel des syndicats sont utiles à connaître.

NOMBRE DE SYNDIQUES

COMMERCE ET INDUSTRIE

Années	Nombre : : de syn- : dicats	Patrons : : :	Ouvriers : : :	Mixtes : : :	Agricul- : : teurs	total des : syndiqués
1902	: 9.280	: 205.463	: 643.757	: 33.431	: 598.834	: 1.481.485
1914	: : : 403.143	: : : 1.026.302	: : : 51.111	: : : 1.029.727	: : : 2.510.583	
1920	: 17.055	: 379.855	: 1.580.967	: 31.906	: 1.083.057	: 3.073.685
1926	: 24.739	: 524.073	: 1.181.297	: 27.206	: 1.583.247	: 3.315.823

Le dernier total est encore relativement bas à côté de celui des travailleurs et des employeurs. Ceci explique pourquoi à l'heure actuelle dans les milieux de travailleurs on poursuit inlassablement le programme du syndicat obligatoire.

Statistiques

Conditions de
validité des
syndicats

Section I

Conditions de validité des syndicats

§ 1 - Conditions de fond

§ 2 - Conditions de forme

§ 1 - Conditions de fond

Conditions de
fond

Les conditions de fond sont celles de tous les contrats, l'objet, la capacité, et le consentement. Laissons de côté la cause qui soulève déjà beaucoup de difficultés, d'après le droit commun.

Objet profes-
sionnel des
syndicats

L'objet des syndicats professionnels est comme le mot l'indique un objet professionnel.

L'article 1 C. Trav. Liv. 3 nous parle des syndicats professionnels d'où résulte que tout ce qui n'est pas une profession ne peut être l'objet d'une association syndicale. Exemple une association de chasseurs n'a rien de professionnel, sauf le cas où elle se rattacherait à l'exploitation d'un domaine agricole.

Qu'est-ce que l'objet professionnel? L'article I nous dit "l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux, et agricoles".

Lors des travaux de la loi il n'était pas question de l'agriculture et c'est le Sénat qui a fait ajouter les intérêts agricoles, de façon à ce que les travailleurs agricoles puissent se syndiquer, Donc les travailleurs de l'industrie du commerce et tous les travailleurs agricoles peuvent se syndiquer, le texte est formel.

Sont donc valables les syndicats à intérêt industriel ou à intérêt commercial ou à intérêt agricole mais les travailleurs qui ne sont ni de l'industrie ni du commerce ni de l'agriculture, peuvent-ils se syndiquer dès l'instant où ils poursuivent un intérêt économique? Peut-on détacher le terme économique des autres termes : industrie, commerce, agriculture dans l'art. I du C.Tr.

Cas des profes-
sions libérales

La question s'est présentée pour les professions libérales qui ne poursuivent ni intérêt industriel agricole ou commercial, mais pour lesquelles il y a un intérêt économique indubitable. On peut avoir à défendre la profession contre une concurrence qui lui nuit, Les cas qui se présentaient étaient ceux des médecins,

l'intérêt éco-
nomique

des hommes de lettres, des artistes en général, les architectes, toutes les professions dites libérales. La question a été discutée et en jurisprudence elle a reçu des solutions variables.

On a soutenu que le texte pouvait se lire ainsi :
intérêts soit
économiques, soit
industriels, soit
commerciaux, soit
agricoles

Le tribunal correctionnel de la Seine le 16 Mars 1890 (S.90.2.144) a décidé que l'on pouvait détacher le mot économique, des trois autres termes, de sorte que pour constituer valablement un syndicat il suffirait ou de faire partie de l'industrie du commerce ou de l'agriculture, ou d'une manière plus générale de poursuivre un simple intérêt économique.

On a toutes les professions libérales auraient pu faire l'objet d'un syndicat valable. Il l'a jugé pour les professeurs libres. La Cour de Paris l'a admis pour les géomètres le 1er Décembre 1893 (S.99.2.14). Le Conseil d'Etat le 6 Décembre 1894 (S.94.3.85) pour les architectes.

Jurisprudence

Pour ces trois juridictions le terme économique, pouvait être détaché.

Arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de Cassation

Mais la cour de cassation par un arrêt de la Chambre criminelle du 27 Juin 1885, (S.87.1.281) s'était prononcée en sens nettement contraire à propos des médecins. Les médecins qui appartiennent à une profession libérale ne peuvent former de syndicat étant donné l'article 1 de la loi.

En ce qui concerne les médecins la question a été réglée depuis la loi de 1892 sur l'exercice de la médecine, qui est encore la grande charte des médecins, l'article 13 permet la formation de syndicats de médecine, chirurgiens dentistes et sages femmes.

Loi de 1892

Le fait qu'il ait fallu une loi spéciale en 1892 donne un argument en faveur du refus pour les autres. La question n'a plus aujourd'hui d'intérêt pratique parce qu'il y a maintenant un texte général. La loi sur les syndicats a fait l'objet d'une complément et d'améliorations dans la loi de 1920. On a profité de cette occasion pour dire que les syndicats pouvaient avoir pour objet une profession libérale. L'article 2 C. Trav. dispose que : "les syndicats peuvent se former entre personnes exerçant la même profession, ou la même profession libérale".

Loi de 1920

La solution en elle-même n'est donc plus douteuse.

Reste la question des fonctionnaires que nous verrons à propos de la capacité.

2°

Seconde condition de validité des syndicats :
capacité.

Capacité des syndicats

Il faut prendre ici le mot capacité, dans le sens le plus large du mot, c'est-à-dire avec ses deux significations

1° - La capacité de la jouissance des droits.

2° - La capacité d'exercice des droits.

Ce sont deux capacités différentes, du fait qu'on a la jouissance d'un droit ne résulte pas en effet qu'on en ait l'exercice.

Capacité de jouissance

Prenons la capacité de créer des syndicats successivement dans ces deux acceptions : la capacité de jouissance de faire partie d'un syndicat, et la capacité d'exercice où il y a peu à dire parce que cela ne concerne que les mineurs et les femmes, les incapables.

Capacité de jouissance du droit syndical

Capacité de jouissance du droit syndical : tout travailleur a le droit de se syndiquer, il n'est même pas nécessaire pour faire partie d'un syndicat d'être français. Tout travailleur français comme étranger a la capacité de jouissance du droit de faire partie d'un syndicat.

Un travailleur retiré du travail ou un patron retiré des affaires peuvent-ils continuer à faire partie d'un syndicat ou y entrer? En d'autres termes les retraités peuvent-ils faire partie des syndicats professionnels?

Cas des retraités

La question n'a pas été résolue par la loi de 1884 et on prétendait qu'il y avait un grand intérêt à ce que les travailleurs retirés pussent faire partie d'un syndicat à raison de leur expérience, de la sagesse de leur âge, et du temps dont ils pouvaient disposer pour l'administration d'un syndicat. Quant aux patrons un grand industriel retiré des affaires, n'en est pas moins une grande force pour un syndicat par ses conseils et l'activité qu'il peut manifester. L'article 7 du code du travail nous dit : "Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes ayant quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession".

et des personnes morales

Les personnes morales peuvent-elles faire partie d'un syndicat? La loi ne l'a pas dit, mais la question est réglée. Le syndicat professionnel est un syndicat de personnes mais dans notre droit la personne morale a les droits et les attributs d'une personne juridique. Si les syndicats ne pouvaient pas grouper des personnes morales, ce serait saper le syndicat patronal puisqu'aucune société ne pourrait faire partie d'un syndicat et comme l'industrie et le commerce moderne s'exercent sous une forme de plus en plus sociale, les plus grandes sociétés, sociétés de métallurgie, mines, alimentation, etc, ne pourraient constituer des syndicats. Ce serait retirer au syndicalisme

une grande raison d'être. On a admis depuis longtemps que les personnes morales peuvent faire partie des syndicats professionnels dans les mêmes conditions que les individus.

Questions des syndicats mixtes

Est-il nécessaire, pour constituer un syndicat, d'être soit un groupe de patrons, soit un groupe de travailleurs ? C'est la question des syndicats mixtes. Bien qu'il n'y ait aucun texte dans la loi sur ce point, on n'a jamais mis en doute la validité de ces syndicats, groupant patrons et travailleurs. Mais les chiffres montrent le peu de succès qu'ils ont eu en France, sauf dans l'agriculture où le syndicat mixte est à peu près une nécessité. Dans l'industrie et le commerce les syndicats mixtes qui groupaient il y a 20 ans 34.000 travailleurs et patrons, n'en groupent plus à l'heure actuelle que 24.000. C'est un type qui n'a pas réussi.

Intérêt

Le syndicat mixte qui a des avantages, en réunissant patrons et travailleurs a aussi l'inconvénient de ne pas trancher nettement les intérêts. Il y a des cas où il serait intéressant d'avoir des syndicats mixtes, notamment pour résoudre les conflits, et d'autre où il est plus utile d'avoir des syndicats homogènes. La pratique a résolu la question dans un sens très net car sauf dans l'agriculture il n'y a presque pas de syndicalisme mixte.

Faut-il que tous les travailleurs ou patrons qui font partie d'un syndicat exercent la même profession ?

Les industriels peuvent-ils se syndiquer avec les commerçants ou faut-il que le syndicat ne comporte que des personnes de la même profession ? En d'autres termes faut-il que tous les membres d'un syndicat exercent la même profession ?

L'article 2 C. Trav. dit que les syndicats ou associations sont formés, "entre personnes exerçant la même profession".

Interdiction de former des syndicats interprofessionnels

D'où résulte que des bouchers et des serruriers ne pourraient former entre eux un syndicat. On a voulu éviter la formation de syndicats interprofessionnels. En effet le syndicat a pour but la défense de l'intérêt professionnel. De plus en plus on associe les syndicats au fonctionnement des lois modernes.

Il faut donc avoir des syndicats qui soient la représentation des professions déterminées. Or, les intérêts de professions diverses peuvent être différents les uns des autres. Cependant il ne faut pas être trop absolu. Certaines professions sont voisines les unes des autres et on ne peut les compartimenter

en syndicats différents. La loi a considéré comme faisant partie de la même profession les professions similaires et les professions connexes. C'est une question de fait que les tribunaux apprécieront en cas de difficultés.

Les professions similaires et les professions connexes sont considérées comme faisant partie de la même profession

Les professions similaires sont des professions qui sans être identiques sont cependant très voisines. Exemple les boulangers et les pâtisseries. Ils sont souvent l'un et l'autre, et ils rentrent dans la formule de l'article 2.

Pour les professions connexes l'article 2 Dit : les professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés. Il s'agit de professions qui sont distinctes les unes des autres mais qui concourent à la formation d'un tout

Toutes les professions qui concourent à la formation d'un produit déterminé, peuvent se syndiquer entre elles. On peut citer les travailleurs du bâtiment ; le produit déterminé est la maison à construire, tous ceux qui contribuent à la construction de la maison, maçons, menuisiers, peintres, couvreurs, etc font partie des travailleurs du bâtiment. Grâce à ces deux atténuations, métier similaire et profession connexe, la formule : même profession, s'est trouvée atténuée d'une façon satisfaisante. C'est ainsi qu'un syndicat qui grouperait des peintres et des maçons parce qu'ils sont membres du syndicat des travailleurs du bâtiment sera tout à fait normal. Il y a là un intérêt spécial et il est juste que tous ces membres puissent se réunir pour discuter les conditions de la profession

Unions

Les syndicats peuvent-ils se grouper entre eux ?

Question de l'union des syndicats

Cette question peut se partager en deux. Les syndicats de même profession peuvent-ils se grouper ou faut-il permettre le groupement entre eux de syndicats qui n'ont aucun rapport les uns avec les autres?

C'est la question, en droit, de l'union des syndicats.

Définition

On appelle Union de syndicats un groupement de syndicats qui se réunissent pour former une super-association.

Si tous sont de la même profession comme ils n'auraient pu ne former qu'un seul syndicat pourquoi ne pas permettre à plusieurs syndicats de s'unir en une Union?

Rien n'empêcherait tous les travailleurs des villes de France de ne former qu'un seul syndicat unique pour toute la France. Si on en forme 50 pourquoi ne pas leur permettre de se fédérer ensuite. On va

plus loin. Il y a grand intérêt à permettre le groupement de syndicats de professions différentes, parce qu'à côté des questions professionnelles, il y a aussi des besoins interprofessionnels. Or, il y a des rouages qui fonctionneront mieux s'ils sont interprofessionnels, et c'est pour cela qu'il y a peut-être une utilité à former une union de syndicats.

Voici quelques points montrant l'intérêt en dehors de toute question politique, de ces unions. La question de la réglementation de la durée du travail en général. C'est une question qui dans une certaine mesure est interprofessionnelle, parce qu'elle concerne tout un pays. Il est donc utile que toutes les forces patronales et ouvrières puissent se grouper à certains égards. De même la question des caisses de retraite, les associations de secours mutuels, l'hygiène des ateliers, la question des impôts en général, la question de la préparation de l'étude des traités de commerce que la France doit signer avec les pays étrangers, (ceci vise surtout les syndicats patronaux). Il est certain que des associations de syndicats même très différents sont utiles pour étudier en commun de grandes questions générales. Sans cela, il n'y aurait pas de liaison juridique entre eux.

Les unions de syndicats ont été consacrées par la loi de 1884. On citait à Paris l'union nationale du commerce et de l'industrie qui groupait déjà les chambres syndicales patronales. En 1884, la question a été très discutée, la Chambre était favorable aux unions de syndicats, le Sénat avait peur, il craignait qu'avec l'union on ne crée une force dans l'Etat et que fut favorisée l'armée de la Révolution puisqu'elle aurait à la fois les deux éléments nécessaires, l'argent et le nombre. Néanmoins, le Sénat a cédé, et la loi de 1884 a admis la validité des syndicats en forme d'union.

Le texte sur les Unions se trouve actuellement dans les articles 24, 25, 26 C. Trav. L'article 24 dit "Les Syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles".

Les autres articles sont des articles de renvoi à des dispositions concernant les syndicats.

Les unions sont donc possibles et valables. Quelles sont les formes prises par les unions de syndicats ?

On emploie pour ces diverses formes des noms qui les caractérisent, mais le nom juridique est toujours celui d'union.

Intérêt de la
Fédération

Durée du travail
en général

Caisses de re-
traite, hygiène,
impôts

Traités de com-
merce

La loi de 1884 a
consacré les u-
nions de syndi-
cats

Formes prises
par les unions

Il y a trois formes : les Fédérations de métiers, les Bourses du travail et les Confédérations.

Une Fédération de métiers est une union de syndicats appartenant tous à la même profession.

Fédération de métiers

Ainsi prenons les syndicats d'imprimeurs Il y a intérêt à les grouper en une union.

C'est ce qu'on appellera une Fédération de métiers. L'exemple typique est la Fédération du Livre qui ne groupe que les travailleurs du livre. Ces fédérations peuvent être des fédérations locales, ou régionales, elles peuvent être nationales groupant tous les syndicats du livre, de la France.

Bourses du travail

Quant aux Bourses du travail, ce sont des unions de syndicats de professions différentes. Elles sont essentiellement locales. On groupe tous les syndicats d'une certaine région. La Bourse du travail de Paris groupera tous les syndicats de la région parisienne, l'intérêt de ces bourses est de constituer des centres d'informations, d'action pour des services communs aux divers syndicats. Au 1er Janvier 1926, 553.000 syndiqués ont fait partie de bourses du travail, avec un nombre de syndicats adhérents de 2374. Pour Paris, 146.000 syndiqués rattachés à la Bourse du travail, et 220 Syndicats.

En étudiant la question du placement nous avons vu qu'il y avait des offices publics de placement. Une des spécialités des Bourses du Travail est le placement des travailleurs.

Confédération

Confédérations -

Une confédération groupe des fédérations de métiers des bourses de travail et aussi des syndicats isolés. En France, il existe à l'heure actuelle trois confédérations générales des travailleurs. Je laisse les patronales de côté.

La C.G.T.

La confédération générale du travail a été fondée en 1895 comme organe de lutte sociale, prêchant par conséquent la lutte de classes, l'antimilitarisme et l'antipatriotisme. On pense évidemment à la critique du Sénat en 1884. En effet, la Confédération générale du travail (C.G.T.) a soulevé bien des craintes jusqu'à la veille de la guerre où elle groupait 300.000 membres, mais il faut lui rendre cet hommage que le 2 Août 1914 elle a complètement laissé de côté son programme et qu'elle a été un des auxiliaires précieux de la défense nationale. Malheureusement ceci n'a été que passager, et au lendemain de la paix, les influences révolutionnaires se sont manifestées au sein de groupements avec d'autant plus de danger qu'elle groupait 2.000.000 de cotisants.

Action

C'est à l'action de la Confédération générale

Tendances

du travail que sont dues les grèves des cheminots et l'excitation révolutionnaire que nous avons connue en 1920. Il y avait au sein de la Confédération générale du travail, deux tendances, une tendance réformiste et une tendance révolutionnaire communiste. C'est la tendance extrémiste qui l'a emporté à tel point qu'un jugement du tribunal de la Seine a dissous la confédération Générale du travail, mais en fait elle a continué à fonctionner.

Dissolution

Pourtant, il s'est formé une scission, l'extrême gauche a quitté la confédération générale du travail, pour former une nouvelle confédération. La Confédération générale du travail unitaire qui groupe les éléments extrémistes.

C.G.T.U.

La Confédération
Générale des tra-
vailleurs Chré-
tiens

Enfin il faut signaler bien qu'elle groupe moins de monde, la Confédération générale des travailleurs chrétiens qui n'est qu'une association de syndicats catholiques. Reste alors à parler au point de vue de la capacité de jouissance du droit syndical de la question des fonctionnaires. Les fonctionnaires ont-ils la capacité de jouissance du droit syndical ?

Les Fonctionnaires
Question des fon-
ctionnaires

La loi n'a pas réglé la question. Nous allons l'examiner sur le terrain du droit positif. Les fonctionnaires ont-ils reçu de la loi de 1884 le droit de se constituer en syndicats ? Dans le silence de la loi la question a été discutée. En faveur du droit syndical des fonctionnaires on a fait valoir que comme les autres ils ont des intérêts économiques. augmentation de salaire et réglementation des heures de travail. Donc les fonctionnaires ont un intérêt économique.

Les arguments en
faveur du droit
syndical des
fonctionnaires

En second lieu, on a dit que l'on ne peut pas dénier aux fonctionnaires, le droit de ^{se}syndiquer sous prétexte que s'ils étaient syndiqués ils pourraient faire grève. C'est une liaison qui est faite trop souvent entre le droit de se syndiquer et le droit de faire grève. Le syndicat n'a pas pour but de conduire à la grève. Plus le syndicalisme fonctionne bien, plus il doit être une force d'équilibre permettant de résoudre les conflits entre le capital et le travail sans arriver jusqu'à la grève.

Troisième argument : Pourquoi les fonctionnaires ne seraient-ils pas protégés comme les autres travailleurs. Ils ont aussi à craindre les abus, des excès de l'administration publique et comment pourraient-ils se défendre s'ils ne peuvent lui opposer aucune force. On peut répondre qu'il y a de-

puis 1901 des Associations

Les arguments en
sens contraire

En sens contraire, on a dit : Les fonctionnaires ne passent pas de contrat de travail avec la puissance publique et ils ne peuvent être considérés comme étant des salariés. L'argument n'est pas très probant, parce que les patrons qui peuvent faire partie de syndicats ne sont pas non plus des salariés.

En second lieu, on a dit que les fonctionnaires ont de grands avantages qu'ingèrent les travailleurs ordinaires. Ils ont l'avantage de ne pas craindre le risque du chômage. Ils ont des retraites, ils ont certaines garanties contre l'arbitraire des révocations, ils ont des juridictions administratives, pour connaître des actes arbitraires dont ils ont à se plaindre.

En troisième lieu, le syndicat des fonctionnaires aurait pour conséquence de dresser l'Administration contre elle-même. Fatalement les syndicats poussent à la grève, donc reconnaître le droit syndical aux fonctionnaires c'est les pousser à la grève.

Opinion de M.
Hauriou

Mais, voici une raison décisive du grand jurisconsulte Hauriou (Sirey 1909.3.17) Si les fonctionnaires peuvent former des syndicats ils pourront aussi former des unions de syndicats, et ceci va mener à la confusion des forces privées et publiques.

3 phases depuis
1884

Il y aura une union de tous les syndicats de l'industrie du commerce, de l'agriculture et des fonctionnaires. Donc la confusion de la chose publique et de la chose privée. Cette confusion des forces par la confédération à laquelle elle est susceptible de conduire contient en elle la destruction même de l'Etat. C'est l'argument le plus scientifique qui ait été donné. Pratiquement, depuis 1884, on constate 3 phases :

- 1° - La phase de l'interdiction absolue
- 2° - La phase des tentatives
- 3° - La phase dans laquelle nous nous trouvons à l'heure actuelle.

Première phase;
Interdiction absolue

La première phase est celle de l'interdiction absolue. On n'a toléré aucun syndicat de fonctionnaires. Lorsqu'en 1892 on a fait la loi sur l'exercice de la médecine, on a dit dans l'article 13 de cette loi que le droit était accordé aux médecins faisant partie de professions libérales de se syndiquer, sauf aux médecins de l'Etat, des départements et des communes. Les travaux préparatoires ont

été très nets.

Le Président du Conseil de l'époque qui était M. Loubet refusa d'accorder le droit de se syndiquer aux médecins fonctionnaires, a fortiori, semblait-il ce droit était refusé à tous les autres fonctionnaires en général.

2ème phase :

Les tentatives

La seconde phase est celle des tentatives.

Il s'est formé des syndicats d'ouvriers de l'Etat qui ne sont pas considérés comme des fonctionnaires, des syndicats de cheminots commissionnés se sont formés. Le ministre de l'époque en 1894 M. Jonnart refusa aux syndicats des ouvriers cheminots commissionnés des chemins de fer tout droit à la légalité. La question aurait pu être jugée par les tribunaux. Elle le fut par une instance qui n'a aucune valeur légale mais qui a une valeur de fait parce que c'est une instance politique. Le ministre fut interpellé, et le gouvernement fut renversé. L'ordre du jour voté par la Chambre le 22 Mai 1894 fut le suivant : "Considérant que la loi de 1884 s'applique aux ouvriers et employés de l'Etat aussi bien qu'à ceux des industries et des exploitations de l'Etat, invite le gouvernement à la respecter et à en faciliter l'exécution".

Mais il n'y a qu'une seule forme légale d'interprétation. La Chambre de l'époque a considéré que le gouvernement avait eu tort politiquement, dans l'interprétation de la loi, mais cela ne prouve pas qu'il avait eu tort d'une façon absolue. La question restait donc entière. Malheureusement dans cette question on s'est borné à voter des ordres du jour sans avoir le courage dans un texte de loi de décider dans un sens ou dans l'autre si les fonctionnaires avaient ou non le droit de se syndiquer. Dans ce cas il semble bien qu'ils en avaient le droit puisqu'il s'agissait des ouvriers des exploitations de l'Etat qui pouvaient faire grève et qui pouvaient donc également former des syndicats. A la suite de ce vote, en fait, il s'est formé des syndicats ouvriers des exploitations de l'Etat, manufactures des tabacs, allumettes, poudre, téléphone, télégraphe, etc.

Théorie de M.
Berthélemy

Mais pour les véritables fonctionnaires, comment la question se posait-elle dans cette phase ? On a essayé d'étendre le bénéfice des syndicats aux fonctionnaires proprement dits.

C'est alors qu'en doctrine une distinction fut lancée par M. Berthélemy qui eut un grand succès au Parlement, parce qu'elle allait au devant de ce qu'on désirait, la distinction entre les agents de gestion et les agents d'autorité.

les agents de gestion et les agents d'autorité

Les agents de gestion ne détiennent entre les mains aucune parcelle de l'autorité publique, à l'inverse des autres. Les premiers devraient pouvoir se syndiquer à la différence des seconds. Au Parlement cette distinction fut immédiatement retenue. Un projet de loi déposé en 1907 par M. Guyot Dessaigne sur le statut des fonctionnaires reposait sur cette distinction

Solution négative de la jurisprudence

En pratique on s'est montré peu favorable à la création des syndicats, et lorsque la question s'est présentée devant les tribunaux, ceux-ci se sont toujours prononcés pour la négative. C'est ainsi que le tribunal de la Seine le 8 Juillet 1903 (G. Trib. 1903.2.277) a décidé pour les égouttiers de Paris qu'ils ne pourraient pas se syndiquer. La cour de Lyon le 18 Décembre 1912 (Gaz. Pal. 8 Février 1913) en a décidé autant pour les instituteurs.

La chambre criminelle de la cour de cassation le 14 Mai 1908 -(S.1922.3.1 ad notam.) l'a également décidé pour les employés des Administrations publiques, Ainsi que le conseil d'Etat par un arrêt du 13 Janvier 1922 (S.22.3.5.) pour les agents des contributions directes, Toutes ces décisions sont défavorables au droit syndical des fonctionnaires.

3° Phase(actuelle)

La troisième phase qui est la phase actuelle commence avec la réforme de la loi des syndicats en 1920.

Troisième phase
Les fonctionnaires ont-ils le droit syndical ?

Troisième phase . Les fonctionnaires ont-ils le droit syndical ? Lors de la réforme de 1920 sur les syndicats professionnels qui a eu pour but d'accroître leur situation, la question a été posée et nettement résolue dans le sens de la négative. Quelles sont les circonstances dans lesquelles cette loi est intervenue ?

Distinction entre les fonctionnaires d'autorité et les fonctionnaires de gestion

La commission de la Chambre, saisie du projet de révision de la loi de 1884 avait accordé le droit syndical à certaines catégories de fonctionnaires: les agents de gestion. La distinction entre agents de gestion et agents d'autorité, avait été retenue par le Parlement avec faveur. Le texte de la Commission portait : "...est applicable aux professions libérales et aux ouvriers et employés gestionnaires de l'Etat, des départements, des communes et établissements publics, qui ne détiennent aucune portion de la puissance publique" (Sirey, loi de 1922, p. 467 col. 1).

Ceux-là pouvaient donc former des syndicats de fonctionnaires. Devant les critiques soulevées par ce texte tant à la Commission de la Chambre et en

Projet de révision de la loi de 1884

raison de l'incertitude d'un criterium entre agents de gestion et agents d'autorité, la Commission de la Chambre a employé ensuite une méthode différente. Elle a admis, en modifiant son texte, que tous les fonctionnaires pourraient se syndiquer, sauf ceux auxquels limitativement la loi refuserait ce droit. Sirey, loc - cit)

Décision de la Commission de la Chambre

Dans ce nouveau texte, la Commission de la Chambre accordait le droit syndical à tout le monde sauf à l'armée, la police, la magistrature, les préfets et sous préfets, considérés, par elle comme agents d'autorité. Ce texte souleva de nouvelles protestations. On ajouta alors à la liste quelques catégories d'agents d'autorité, qui cependant ne la complètent pas d'une manière suffisante: les agents diplomatiques, puis les agents du service pénitentier les secrétaires généraux de préfecture et on s'arrêta là (Sirey p. 468, col. 1) D'où protestations nouvelles. On signalait d'innombrables catégories de fonctionnaires qui sont des agents d'autorité publique, par exemple le personnel des contributions directes, et indirectes et celui des douanes. Le Sénat saisi de la question se refusa à toute formule générale. doublée d'une énumération forcément limitative, et incomplète. La commission du Sénat proposa un texte qui reprenait la première formule de la Chambre: le droit syndical était accordé aux fonctionnaires qui ne détiennent aucune parcelle de la puissance publique. Sans doute, par son imprécision, cette formule séduisait le Sénat. Mais il y avait une limitation proposée par le Sénat, l'interdiction du droit de grève pour les agents de gestion. Mais s'ils se mettaient en grève, c'était la démission automatique. Or, à la Chambre il y eut des résistances car on entendait faire la liaison entre le droit syndical et celui de faire grève. On accordait et on n'accordait le droit syndical qu'à ceux qui pouvaient faire grève.

Proposition de la Commission du Sénat

On leur donnait le droit syndical

Abstraction faite de la question de savoir si les fonctionnaires, même de gestion, peuvent se syndiquer, cette liaison entre le syndicat et la grève paraît tout à fait malencontreuse, étant donné que le but du Sénat n'est pas du tout de conduire à la grève, et au contraire ce doit être d'organiser la profession dans des conditions suffisamment satisfaisantes, pour aplanir les conflits.

Liaison entre le syndicat et la grève

Il y a là une erreur certaine qui provient de l'ordre historique dans lequel les libertés ont été successivement accordées.

Rejet du texte
par la Chambre

Désaccord entre
la Chambre et
le Sénat

Statu quo en
droit et en
fait

Les syndicats de
fonctionnaires

Arrêt du Conseil
d'Etat

Heureusement la Chambre n'a pas accepté ce texte. Elle n'a pas voulu refuser le droit de grève aux agents de gestion. Or, le Sénat entendait empêcher le droit de grève, tandis que la Chambre ne voulait pas que les agents de gestion puissent avoir le droit syndical sans avoir le droit de grève. C'est là dessus que les deux Assemblées n'ont pu s'entendre la chambre ne voulant pas priver les fonctionnaires du droit de grève, le Sénat ne voulant pas le leur accorder. Une fois de plus le courage a manqué et on n'a rien fait. C'est ainsi que dans la loi de 1920 il y a un article ainsi conçu : "Une loi spéciale fixera le statut des fonctionnaires".

Le ministre du travail de l'époque, questionné au cours de la discussion sur la portée de cet article, a répondu que la question de savoir si les fonctionnaires peuvent ou non se syndiquer est une question réservée. En attendant c'est le statu quo en droit et en fait. Ce sont de ces formules heureuses au point de vue parlementaire, très lénitives, mais qui ne disent pas grand chose.

Personne n'avait pu se mettre d'accord sur ce qu'il fallait faire ? En fait il y avait des syndicats de fonctionnaires qui s'étaient créés illégalement, donc en fait cela signifiait, que l'on allait fermer les yeux. Nous sommes en 1932 et la loi spéciale fixant le statut des fonctionnaires n'existe toujours pas. Telle a été la conséquence de cet article de la loi de 1920. En droit rien n'a été changé, mais les fonctionnaires en fait, las d'attendre ont constitué de plus en plus des syndicats. Certains ont même adhéré à la Confédération Générale du travail. La question s'est présentée devant le Conseil d'Etat qui a rendu un arrêt le 13 Janvier 1922 (Sirey 1922.3.I)

C'est le premier arrêt du Conseil d'Etat sur les syndicats des fonctionnaires. Il s'agissait du syndicat national des agents des contributions directes. La question est arrivée devant le Conseil d'Etat par la voie d'un recours pour excès de pouvoir, que ce syndicat avait fait au sujet de la nomination d'un fonctionnaire de son cadre. L'action était-elle recevable?

Son action n'était recevable, ques'il existait. C'est ainsi que le Conseil d'Etat a été amené à examiner la légalité de ce syndicat. Le Conseil d'Etat a rendu un arrêt très net, négatif. Il part de l'idée que la loi de 1884 sur les syndicats professionnels n'est pas applicable aux fonctionnaires quels qu'ils soient.

Second point : puisque la loi de 1920 a dit qu'une loi spéciale fixerait le statut des fonctionnaires il en résulte que nous vivons jusqu'à nouvel ordre sous l'empire du statu quo, c'est-à-dire la loi de 1884, or, la loi de 1884 n'accorde pas aux fonctionnaires le droit de se syndiquer; donc le statu quo leur refuse le droit de se syndiquer. A ces arguments juridiques le conseil d'Etat a ajouté des arguments d'ordre généraux. Il dit d'abord que les fonctionnaires sont soumis à toutes les obligations qui dérivent des nécessités du service public. Or, ces obligations ne se prêtent pas à un groupement de fonctionnaires ayant pour but la défense d'intérêts professionnels, économiques, industriels, etc, dans le cadre de la loi de 1884. Enfin nous trouvons encore dans l'arrêt du Conseil d'Etat la même liaison entre le droit syndical et la grève. L'arrêt dit : les fonctionnaires ont renoncé à faire grève par le fait qu'ils sont fonctionnaires par conséquent, ils ne peuvent faire partie d'un syndicat, parce que dit formellement l'arrêt, le droit syndical entraîne juridiquement le droit de grève. Cette liaison est un peu le fait du législateur qui a été maladroit en 1884. La loi sur les syndicats professionnels de 1884 dit dans son article 1 que l'article 416 du code pénal est abrogé. c'est-à-dire l'un des trois articles se référant au délit de coalition. Cette liaison qui était une maladresse de rédaction a entraîné bien des interprètes, dont le Conseil d'Etat, à dire que puisque la loi de 1884 commence par l'abrogation de l'article 416 c'est donc que le législateur a considéré que le droit syndical était inéluctablement lié au droit de faire grève, et comme la grève n'est pas possible pour les fonctionnaires ils ne peuvent pas davantage se syndiquer.

Liaison entre le droit syndical et le droit de faire grève

Le syndicalisme est un moyen de permettre de régler les conflits du capital et du travail.

Dernier argument : Le conseil d'Etat dit le syndicalisme, et ici il semble bien qu'il soit sur le bon terrain est un procédé qui a pour but de permettre de régler les conflits du capital et du travail. C'est bien là le but du syndicalisme de grouper des employeurs, de grouper des travailleurs, de donner des cadres légaux aux forces du capital et aux forces du travail, non pas pour les faire entrer en état de guerre mais pour que de leur opposition, sortent des solutions. Le syndicat patronal et le syndicat des travailleurs est un des éléments qui permettent de résoudre les conflits entre le capital et le travail? Or, il n'y a pas de ces conflits entre l'Etat et les fonctionnaires.

l'Etat ne peut être considéré comme le capital. Le Conseil d'Etat s'est donc montré très sévère à l'égard des syndicats de fonctionnaires, mais malgré cet arrêt les syndicats de fonctionnaires ont continué à se constituer et à fonctionner.

Régime de tolérance

Déclaration ministérielle du 1er ministère de M. Herriot (1924)

Ces syndicats vivent sous un régime de tolérance ce qui a pour eux la conséquence qu'ils n'ont aucune existence juridique, mais ils ont une existence de fait tant qu'on leur permet de fonctionner. Dans la déclaration ministérielle du premier ministère de M. Herriot (1924) il était reconnu explicitement un droit syndical des fonctionnaires, sauf, disait-on, à rejeter toute action collective contre les intérêts de l'Etat. Prenons cette formule en juristes, le droit syndical des fonctionnaires sauf à rejeter toute action collective. C'est une formule qui au point de vue juridique est un contre sens. En effet, le syndicat existe essentiellement en vue d'une action collective il y a quelque chose de paradoxal dans cette formule qui doit avoir dans la pensée de celui qui l'a écrite, une autre signification que celle qu'elle a en droit. Peut-être, l'action collective, voulait-elle dire, la grève collective, alors qu'elle ne s'identifie certainement pas avec elle.

Déclaration de M. Poincaré à la Chambre en 1928

Le 28 Juin 1928 à la Chambre, le Président Poincaré a déclaré "Il est nécessaire qu'intervienne un régime légal laissant aux fonctionnaires le droit de former des associations et des syndicats.

Il disait donc que pouvaient exister des syndicats de fonctionnaires, mais qu'un régime légal devait intervenir pour leur fixer l'étendue de leurs droits. En réalité, rien n'a été fait, mais ces formules montrent qu'il y a une tolérance de fait à l'égard des syndicats de fonctionnaires. Ceci est assez grave. Le jour où l'on voudra faire une loi sur les syndicats de fonctionnaires avec certaines exigences indispensables on se trouvera en présence de syndicats plus ou moins nombreux et puissants, fonctionnant depuis 10 ou 20 ans, et il sera beaucoup plus difficile d'apporter des restrictions à leurs pouvoirs que si on avait fait cette loi en 1920 à l'époque où il y avait peu de syndicats de fonctionnaires. Plus le temps passe, plus la situation sera grave.

B -

Capacité d'exercice des droits

Capacité d'exercice des droits

Cela suppose des personnes capables juridiquement d'être titulaires du droit de se syndiquer, mais qui n'en ont pas l'exercice. Ces incapables sont les mineurs, En effet à la différence de ce qui existe en général, l'article 6 du L. 3 du Code du travail, décide que les femmes mariées n'ont pas besoin de l'autorisation de leur mari pour faire partie d'un syndicat professionnel

"Les femmes mariées, exerçant un métier, ou une profession, peuvent sans autorisation de leur mari adhérer aux syndicats professionnels."

Femme mariée
exerçant un mé-
tier ou une pro-
fession

En droit commercial la femme qui a obtenu de son mari l'autorisation de faire un commerce est capable. De même la loi de 1907 sur le libre salaire de la femme mariée a donné à la femme la capacité d'administrer ses biens quand elle exerce une profession séparée de celle de son mari.

Les mineurs

L'article 6 C. Trav. logiquement lui donne le droit de faire ce qui se rattache naturellement à l'exercice de sa profession, c'est-à-dire de faire partie d'un syndicat professionnel.

Restent les mineurs. Les mineurs d'après l'article 6, jusqu'à 16 ans ne peuvent pas faire partie d'un syndicat professionnel. Après 16 ans ils en ont le droit sauf opposition de celui qui exerce sur eux la puissance paternelle.

Cette formule est plus simple que celle qui aurait consisté à exiger l'autorisation du père de la mère ou du tuteur. "Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats professionnels sauf opposition de leur père, mère ou tuteur".

Les interdits ju-
diciaires

Il n'y a aucun texte pour les majeurs incapables, c'est-à-dire pour les interdits judiciaires. Il semble que l'on doive appliquer la solution de l'article 6. Pratiquement l'aliéné n'exercera pas une profession. D'ailleurs pour les interdits judiciaires l'article 6 peut jouer en ce sens que leur tuteur pourra s'opposer à ce qu'ils fassent partie d'un syndicat.

: Troisième condition de validité des syndicats:
Le consentement.

Le consentement

La condition de consentement est l'application du droit commun. Il n'y a pas de syndicat sans le consentement des syndiqués. Le pacte syndical suppose le consentement de celui auquel on l'oppose. Il faut qu'il ait voulu faire partie du syndicat.

A la liberté du consentement, la question du syndicalisme obligatoire se pose.

Question du syn-
dicalisme obli-
gatoire

Il y a longtemps que du côté des travailleurs on voudrait obtenir une loi rendant le syndicalisme obligatoire, parce qu'il y a encore bien des travailleurs qui ne sont pas syndiqués, et qui, par leur nombre, peuvent être des briseurs d'action syndicale.

Jusqu'à présent, l'idée n'a pas prévalu. Ce serait une atteinte certaine à la liberté individuelle, en obligeant un travailleur à faire partie d'un syndicat qui n'est qu'une association privée, il ne faut pas l'oublier.

Si on disait: tous les travailleurs doivent faire partie de corporations administratives; d'établissements publics, il en serait autrement, mais le syndicat n'a aucun caractère public, c'est une association privée, et il est impossible que l'on subordonne l'exercice d'une profession au fait que l'on soit attaché à une association privée jusqu'à présent il n'en est pas question.

La jurisprudence des membres des syndicats. C'est ainsi que par le procédé que lui offre l'article 1382 elle a souvent condamné des patrons ou des syndicats qui avaient cherché à peser sur le libre consentement de travailleurs ou d'employeurs, relativement aux syndicats. Je vous rappelle l'affaire Joost jugée par la Cour de cassation le 22 Juin 1892. Le syndicat des ouvriers imprimeurs de l'Isère avait obtenu du patron qu'il renvoyât un ouvrier. Le patron, actionné par cet ouvrier, avait été condamné en vertu de l'article 1382 du code civil. Le syndicat en empêchant un ouvrier de travailler portait atteinte à sa liberté.

Application de
l'article 1382

Protection de la
liberté des mem-
bres des syndi-
cats

Un patron met un syndicat à l'index. Le cas s'est présenté pour la banque ottomane qui n'avait qu'un seul employé syndiqué auquel elle avait laissé le choix entre quitter le syndicat ou quitter la banque. D'où action de l'intéressé contre la Banque Ottomane pour atteinte à la liberté. La Chambre civile de la cour de cassation a rendu un arrêt le 20 Mars 1920 (S 29.I.351) condamnant la Banque par application de l'article 1382 du Code civil.

De même la question s'est posée au sujet d'employeurs qui avaient déclaré qu'ils n'engageraient pas d'ouvriers syndiqués. La cour de cassation par un arrêt de la Chambre civile du 9 Mars 1916 (D.1916.I.26) Note Planiol) a décidé que l'employeur, qui annonce une fois pour toutes, qu'il n'embauchera aucun travailleur syndiqué porte atteinte au droit de faire partie ou de ne pas faire partie d'un syndicat.

B - Les vices du Consentement.

Supposons que l'adhésion d'un travailleur à un syndicat ait été obtenue par violence, dol ou erreur. Il faut appliquer le droit commun, c'est-à-dire les règles sur les vices du consentement. Le travailleur qui voudrait attaquer un syndicat le pourrait certainement. S'il y avait vice du consentement ce serait la nullité relative. Mais, en pratique, c'est toujours l'art. 1382 qui est appliqué. Je vous ai dit que les syndicats n'avaient aucun caractère officiel en ce sens qu'ils sont

Association des
syndicats à l'ap-
plication des
lois sur la lé-
gislation indus-
trielle

des associations privées Or, je vous rappelle une chose déjà rencontrée à propos, du repos hebdomadaire et de la journée de huit heures, Bien que les syndicats aient un caractère privé les lois modernes paraissent préparer une évolution en ce sens qu'elles associent de plus en plus les syndicats à l'application des lois sur la législation industrielle. Ainsi pour la loi de 8 heures les nombreux décrets qui sont intervenus pour doser, métier par métier, les conditions d'application de cette loi, sont toujours intervenus ont du être pris après avis des syndicats intéressés.

Pour le repos hebdomadaire, le repos de toute la profession en vertu de la loi de 1923, n'est possible que si la majorité des syndicats intéressés demande la fermeture des magasins ou des bureaux de toute la profession un jour déterminé. Nous avons vu tout cela précédemment. Donc de plus en plus les lois associent les syndicats à la mise en oeuvre des lois de la législation industrielle, De sorte que si le syndicalisme reste encore libre, on a de plus en plus intérêt indirectement à faire partie d'un syndicat. Reprenons l'exemple du pharmacien qui ne fait pas partie d'un syndicat. Il reste isolé étant donné que les pouvoirs publics prennent l'avis des syndicats pour certaines lois comme celle concernant le jour de fermeture des pharmacies, il y a donc indirectement un moyen de pression exercé sur les intéressés pour leur faire faire partie des syndicats.

Une solution meilleure aurait été d'organiser dans chaque profession, abstraction faire des syndicats, une sorte de collège électoral, comme il y en a pour les élections au tribunal de commerce, ou aux chambres de commerce, dont pourraient faire partie tous les membres de la profession. Quand les Pouvoirs publics voudraient avoir un avis, le Collège électoral se réunirait, Ainsi les intéressés n'auraient pas à faire leur choix entre la participation à un syndicat ou l'isolement complet.

§ 2 - Conditions de forme des syndicats

Conditions de
forme des syn-
dicats

D'après l'article 3 du code du travail les conditions de forme des syndicats sont très simples.

Rédaction et
dépôt des sta-
tuts

Il suffit de rédiger des statuts, et ensuite de les déposer à la mairie (à Paris à la préfecture de la Seine). Il faut ensuite nommer les directeurs ou administrateurs des syndicats et déposer leurs noms. Il n'y a aucune autorisation administrative préalable à obtenir. C'est un point essentiel. Il peut y avoir

Nomination des administrateurs après des mesures répressives à propos des noms des administrateurs indiquons que peuvent seuls être administrateurs des Syndicats :

1) Les membres du syndicat, - 2) La nationalité Française est exigée (art. 4) ; il y a là un droit refusé aux étrangers qui peuvent faire partie du syndicat, mais non le diriger; - 3) les femmes mariées peuvent participer à l'administration (art. 5) ; - 4) Au contraire, les mineurs en sont exclus (art. 6);

Tout ce que je viens de vous dire s'applique également aux unions de syndicats.

Le texte des articles 25 et 26 C. Trav. renvoie purement et simplement à ceux que nous venons de rencontrer. La loi est donc très libérale en ce qui concerne la forme des syndicats. Examinons un problème commun aux conditions de fond et aux conditions de forme.

§ 3 - Sanctions des Règles de fond et de forme

Sanctions

La loi n'a pas indiqué de sanction des conditions de fond et de forme, si ce n'est des sanctions d'ordre répressif ou administratif. Le texte sur ce point est l'article 54 L.3 C. Tr. Dans le code du travail les sanctions se trouvent toujours à la fin de chaque livre.

I - Sanctions répressives

L'article 54 du Livre 3 est intitulé : deux pénalités, Les infractions aux articles 1 à 7 sont punies soit d'une amende de 16 à 200 francs, soit d'un pouvoir de dissolution qui appartient aux tribunaux judiciaires".

Au dernier égard, la loi dans l'article 54 n'a pas dit qu'en présence d'un syndicat irrégulièrement constitué, quant au fond ou quant à la forme les tribunaux judiciaires : devraient, mais: pourraient le dissoudre. Par conséquent, un tribunal saisi d'une question de dissolution d'un syndicat professionnel quelque grave que soit l'irrégularité, a un pouvoir d'appréciation. Bien que ce soient les tribunaux judiciaires qui vont dissoudre les syndicats, c'est une sanction en quelque sorte administrative. Les tribunaux judiciaires ne peuvent pas se saisir eux-mêmes de la question. Ils ne peuvent prononcer la dissolution, dit l'article 54 qu'à la diligence du procureur de la république, c'est-à-dire du gouvernement. La magistrature debout est en effet aux ordres du gouvernement C'est de l'opportunité politique. Si la question n'est pas politique, le procureur de la République appréciera si les faits sont assez graves pour demander ou non la dissolution. Le

Rôle du procureur de la République

tribunal civil une fois saisi pourra prononcer la dissolution, s'il le juge utile.

Que se passe-t-il lorsque le syndicat est dissous ?

La question qui se pose est celle-ci la dévolution de son patrimoine s'il en a un. L'article 9 dit : "en cas de dissolution d'un syndicat "ceci vaut pour toutes les dissolutions notamment les dissolutions volontaires) "les biens sont dévolus conformément aux statuts, à défaut de dispositions statutaires, on réunira l'Assemblée générale du syndicat". Ceci est assez curieux, car il faudrait alors convoquer, l'Assemblée d'un syndicat irrégulier et illicite ; c'est assez choquant au point de vue juridique

Si l'Assemblée générale ne peut pas se réunir il n'y a pas de textes. La loi dit : "en aucun cas les biens ne peuvent être répartis aux membres adhérents eux-mêmes". Si on ne peut pas réunir l'Assemblée générale la question de la dévolution des biens est sans issue. La loi n'a pas prévu ce cas.

II - Sanction civile - Nullité des Syndicats

Une question délicate, au point de vue juridique, se présente. La loi a prévu la dissolution des syndicats. Elle n'a prévu nulle part la nullité des syndicats. Y a-t-il en dehors de la dissolution d'un syndicat une nullité. Remarquez que si les tribunaux judiciaires, dans un cas déterminé, ont dissous un syndicat, la question n'a aucun intérêt pratique puisque le syndicat n'existe plus. Là où l'intérêt pratique est considérable c'est dans le cas contraire, où un syndicat qui n'est pas régulier au fond ou quant à la forme, et n'est pas dissous. Cela arrive très fréquemment. Il y a tous les syndicats de fonctionnaires pour lesquels existent des tolérances, et bien d'autres syndicats constitués dans des conditions irrégulières. Y a-t-il une sanction autre que la dissolution, qui serait la nullité ?

Cette question est délicate parce qu'il n'y a pas de texte. Dans la pratique on a remarqué deux courants: un premier courant aux termes duquel la seule sanction qui existe serait la dissolution. Un second courant aux termes duquel la nullité d'un syndicat serait, possible abstraction faite de sa dissolution. Ces questions ont donné lieu à des décisions de jurisprudence. On trouve des arrêts dans chacun des deux sens.

a) En ce qui concerne le premier courant on rencontre un arrêt de la Cour de Paris du 20 Janvier 1886 (D.86.2.170) et un autre de la Cour d'appel de Bordeaux du 20 Novembre 1886 (Dalloz 87.5.430) Ils décident qu'il n'y a pas d'autre sanction possible que

Dévolution du patrimoine

La loi n'a pas prévu la nullité des syndicats

Deux courants d'opinion

1°) la seule sanction est la dissolution

la dissolution, et qu'il n'y a pas de nullité en matière de syndicats. Conséquence : toutes les fois qu'on ne dissout pas un syndicat, quelque grave que soit son irrégularité, il peut fonctionner puisqu'il n'y a pas de nullité

2°) possibilité de la nullité d'un syndicat

b) Cette solution est très discutable. On ne peut invoquer ici la règle : pas de nullité sans texte. Elle peut être vraie en matière de mariage, d'une manière générale il n'est pas besoin d'un texte spécial pour prononcer la nullité d'un contrat. Nous trouvons dans la théorie générale des actes juridiques des sanctions sous forme de nullité absolue ou relative des syndicats.

Arguments

En second lieu on oublie trop que par cet argument d'après lequel il n'y aurait que la dissolution qui pourrait sanctionner l'irrégularité d'un syndicat on brouille les cartes. Le but d'une dissolution est l'intérêt public. Mais, indépendamment de l'intérêt public, il y a les intérêts privés.

Un particulier a fait un contrat avec un syndicat. Ce contrat est-il valable ? Un syndicat exerce une action contre un particulier. S'il n'existe pas, on ne peut faire dépendre l'action de l'arbitraire administratif.

On sacrifie donc les intérêts privés en disant que toutes les fois qu'il n'y a pas dissolution il n'y a pas de nullité. La dissolution et la nullité sont des mesures qui n'ont aucun rapport l'une avec l'autre. La nullité est la condamnation d'une violation et la constatation d'une irrégularité. L'acte juridique n'est pas valable.

La dissolution est tout autre chose, c'est l'obligation de cesser de se réunir et d'agir, c'est l'obligation de déguerpir des lieux. Il ne faut donc pas mêler les deux problèmes.

La loi ne s'est occupée que de deux sanctions une amende pénale et la dissolution judiciaire. Il n'y a pas de texte en ce qui concerne la nullité d'un syndicat irrégulier. Elle n'a donc rien décidé.

D'autre part, il paraît difficile qu'il n'y ait pas autre chose pour sanctionner l'irrégularité d'un syndicat que sa dissolution qui est une chose tout à fait différente de la nullité.

Deux sanctions

En ce qui concerne les associations et les sociétés on ne conteste pas l'existence de deux sanctions, la dissolution et la nullité. L'article 3 de la loi de 1901 déclare que les associations dont l'objet est illicite sont nulles de plein droit. En outre, la loi de 1901 donne aux tribunaux le droit de dissolution des associations irrégulières.

ne les associations et les sociétés : La dissolution et la nullité

Il existe, pour les sociétés, une sanction civile qui est la nullité et une autre sanction civile qui est la dissolution, chacune a son terrain propre. Il y a des textes pour l'une et l'autre, il y a des textes dans la loi de 1857 pour les nullités de forme et de fond des sociétés.

Irrégularités de
fond des syndi-
cats

Dans notre matière nous n'avons aucun texte. Il semble que l'on doive appliquer à cette question la théorie générale des actes juridiques ce qui permet d'arriver au résultat suivant : les irrégularités dont un syndicat peut se trouver entaché sont soit des irrégularités de fond, soit des irrégularités de forme. Les irrégularités de fond peuvent se référer à l'objet, à la capacité, ou au consentement.

Objet

I - Objet -

Un syndicat a un objet qui n'est pas licite. L'article 2 nous dit que l'objet doit être l'intérêt économique industriel, commercial, etc. Un syndicat qui n'aurait pas un tel objet serait un syndicat illícite. L'application de la théorie générale des actes juridiques entraîne la nullité de plein droit dans un pareil cas, sans aucune dissolution. Il n'est pas nécessaire que le syndicat soit dissous pour qu'il soit nul.

Capacité

II - Capacité

Il faut distinguer la capacité de jouissance et la capacité d'exercice des droits.

a) Capacité de jouissance - Les syndicats ne peuvent être interprofessionnels à la différence des unions. Tous les membres d'un syndicat doivent faire partie de la même profession, d'une profession connexe ou similaire.

capacité de
jouissance

Supposons un syndicat dont les membres appartiendraient à des professions différentes. Il semble certain que la capacité de jouissance faisant défaut, la sanction est la nullité absolue. C'est ce qu'a jugé la cour de Douai le 1er Février 1904 (Sirey 1906.2.57)

Arrêt de la Cour
de Douai (1904)

Il s'agissait de la Chambre syndicale textile et similaire de Halluin, qui comprenait les travailleurs n'ayant pas de rapport les uns avec les autres, les ouvriers du textile et les ouvriers de l'industrie de la chaise. La cour de Douai a décidé qu'abstraction faite et, en outre, de la dissolution le syndicat n'avait pas d'existence juridique et était frappé de nullité absolue. Cet arrêt a été commenté longuement, au Sirey par M. Vahl (Sirey 1906.2.57) qui l'a critiqué.

De même, selon nous, un syndicat de fonctionnaires étant donné que ceux-ci n'ont pas le droit syndical serait frappé de nullité absolue. Si la question

se posait au point de vue civil, un syndicat de fonctionnaires qui voudrait agir devant un tribunal de droit civil ne le pourrait pas parce que à raison de cette nullité absolue.

Faut-il aller jusqu'à dire que tout syndicat est frappé de nullité absolue par cela seul qu'il comporte dans son sein des travailleurs de professions différentes ? C'est une question d'adaptation. Su parmi 500 membres d'un syndicat se trouvent 3 ou 4 membres de professions différentes, le syndicat ne serait pas nul. La sanction suffisante sera la radiation de ceux qui ne devraient pas en faire partie d'après les statuts du syndicat.

Capacité
d'exercice

c) Capacité d'exercice

En ce qui concerne l'incapacité d'exercice, il n'y a que les mineurs que la question concerne. La seule sanction est celle du droit commun. Un mineur qui resterait dans un syndicat alors qu'il n'aurait pas l'âge voulu ou l'autorisation, ou que l'opposition de ses parents n'aurait pas conduit à sa radiation, disposerait ainsi que des parents de l'action en nullité relative de son adhésion au syndicat.

III - Quant aux vices du consentement, la

Les vices du
consentement

question n'est pas très pratique. Elle aura cette conséquence, que ceux dont l'adhésion à un syndicat aurait eu lieu à la suite d'un vice du consentement pourraient demander, en cas de contestation, à faire déclarer nulle, d'une nullité relative, leur adhésion.

La question est plus délicate en ce qui concerne les irrégularités de forme parce qu'on a moins d'appui sur les principes, généraux du droit. Il faudrait faire la distinction suivante : si un syndicat n'a pas rédigé de statuts et ne les a pas déposés il apparaît impossible qu'il ait une existence juridique, parce que ces statuts et leur dépôt à la mairie sont indispensables. Ce serait donc la nullité absolue et le syndicat ne pourrait pas fonctionner ou se prévaloir de son existence vis-à-vis de l'extérieur. Cette solution paraît certaine parce que c'est le minimum qu'on puisse exiger d'un syndicat.

Omission du dépôt
des noms des di-
recteurs et admi-
nistrateurs

D'autres irrégularités sont moins graves; par exemple on a oublié de déposer les noms des directeurs et administrateurs, ou on l'a fait mais il y a eu des modifications depuis.

Le tribunal de cassation d'Alger a rendu une décision le 30 Novembre 1898 à propos de l'absence du dépôt des noms des membres du bureau d'un syndicat, disant que ce syndicat n'avait pas d'existence juridique. (Ass. Synd. Prof. t. 10, p. 543)

Le tribunal de Nevers le 11 Décembre 1901 (Bin Office du Travail 1902, p. 616) à propos d'un syndicat de boulangers de la région dont les noms des directeurs n'avaient pas été portés dans la déclaration faite à la mairie, décida qu'il n'avait pas d'existence. On peut citer avec réserve un arrêt de la Cour d'appel d'Amiens du 13 Mars 1895 (D.95.I.553). Il semble qu'on puisse aller jusque là et décider que le dépôt des noms des premiers administrateurs des syndicats soit requis à peine de nullité de celui-ci. Ce serait une formalité constitutive du syndicat.

Mais il est peut être rigoureux de décider que toutes les fois qu'une modification se produit dans le bureau et que par négligence on a omis d'en aviser la mairie, le syndicat est frappé de nullité absolue. Il semble suffisant de dire que la seule sanction est l'inopposabilité du changement de nom pour tous ceux qui y ont intérêt.

On peut à tout moment confirmer une telle nullité et déposer les noms des membres du bureau des syndicats. La loi de 1920 lors de la réforme des syndicats n'a rien fait sur ce point. Cet oubli est d'autant plus étonnant que l'attention des pouvoirs publics avait été attirée sur cette question par les travaux de la société d'Etudes Législatives en 1911 qui avait préparé une réforme sur les syndicats professionnels. Le texte de la Société et le rapport de M. Capitant contiennent des développements très importants.

On proposait un système simple et efficace.

Pour les irrégularités des constitutions de syndicats, celles-ci entraîneraient la nullité du syndicat pendant un certain temps. Si on ne s'en était pas prévalu pendant ce temps, le syndicat resterait valable. Il est donc un peu regrettable que la loi de 1920 n'ait rien dit sur les nullités de syndicats. La controverse subsiste entre ceux qui pensent qu'il n'existe que la dissolution et ceux qui pensent qu'il y a à la fois place pour la dissolution et la nullité. La Cour de Cassation n'a pas statué jusqu'à présent.

Section II

Fonctionnement des Syndicats

Trois questions se posent à ce sujet :

- 1° - Leur personnalité,
- 2° - Leur capacité
- 3° - Les rapports entre les membres du syndi-

eat.

§ 1 - Personnalité

Personnalité morale

Les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité morale. A vrai dire la loi de 1884 était muette sur ce point, mais la capacité d'ester en justice en fait était reconnue aux syndicats, or, on n'admettait pas qu'on puisse estimer en justice sans avoir la personnalité morale. D'après la règle : nul en France ne plaide par procureur. La loi de 1920 et actuellement l'article 10 du Code du travail disent que les syndicats jouissent de la personnalité civile.

Quelle sorte de personnalité morale ?

Les deux personnalités des associations de la loi de 1901

Les associations de la loi de 1901 peuvent avoir deux personnalités superposées dont l'une est moins étendue que l'autre, mais dont l'une est plus facile à acquérir que l'autre. C'est ce que l'on appelle la petite, et la grande personnalité. La petite personnalité est acquise de plein droit par toutes les associations qui ont déposé leurs statuts à la préfecture.

Pour acquérir la grande personnalité, il faut avoir été reconnu d'utilité publique par un décret du Conseil d'Etat.

Les syndicats sont mieux traités que les associations.

Le législateur n'a pas craint des syndicats ce qu'il craignait des associations. La loi de 1884 sur les syndicats professionnels, telle qu'elle a été modifiée et complétée en 1920, est très libérale, car les syndicats ne sont soumis à aucune autorisation préalable. Ils ont la grande personnalité. L'article 10 ajoute : "Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation préalable, des biens meubles ou immeubles aussi bien à titre onéreux, qu'à titre gratuit.

Les syndicats ont la grande personnalité

Situation des unions de syndicats

Quelle est la situation des unions de syndicats ? La loi de 1884 s'était montrée bien moins libérale, le Sénat ne les approuvait pas, il craignait la force que leur donnerait le nombre et l'argent dont elles pouvaient disposer. Il avait admis la légalité des unions de syndicats, mais il leur avait refusé la personnalité morale. Elles ne pouvaient ni estimer en justice, ni être propriétaires de biens meubles ou immeubles. En 1920, sans doute à cause de l'activité que déployait la confédération générale du travail, la loi a reconnu aux unions de syndicats la

La loi de 1920 leur confère la grande personnalité

grande personnalité. L'article 26 dit : "Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats par les articles 2, 3 et 4".

Il est normal qu'il y ait des unions de syndicats. Certaines unions de syndicats patronaux ont une force considérable et du moment que l'on reconnaît ces unions, il faut qu'elles aient une existence juridique. Juridiquement parlant la loi de 1920 a eu raison de leur accorder la personnalité morale. La question est donc tranchée, et en ce qui concerne le fonctionnement des syndicats et des unions, la grande personnalité morale leur est accordée.

La capacité des syndicats professionnels est réglementée par les articles 10 à 18, et pour les unions par l'article 26 du C. Trav.

Il y a quatre points importants :

1° - La capacité de contracter

2° - La capacité d'acquérir

3° - L'activité en général

4° - Le droit d'ester en justice

1°
Capacité de
contracter

1° - En ce qui concerne la capacité de contracter, l'article 15 est formel : les syndicats professionnels peuvent passer des contrats ou conventions avec tout autre syndicat, société ou entreprise. Ils peuvent passer normalement une forme particulière de convention importante qui est la convention collective du travail. C'est une convention que passent les syndicats entre eux pour former la charte d'une certaine profession.

2°
Capacité d'ac-
quérir

2° - En ce qui concerne la capacité d'acquérir, la loi de 1884 ne permettait aux syndicats d'acquérir que les immeubles qui leur étaient nécessaires. Cette réserve a disparu, et depuis la loi de 1920 les syndicats professionnels peuvent acquérir des immeubles comme ils l'entendent, soit à titre onéreux, soit à titre gratuit, sans autorisation préalable. Les associations, même reconnues d'utilité publique, par un décret ne peuvent pas recueillir des libéralités sans l'autorisation préalable, des pouvoirs publics. L'article 910 du Code civil qui règle la capacité d'acquérir des libéralités des personnes morales, ne s'applique pas aux syndicats. Ce texte est modifié par notre article 10.

3°
Activité générale

3° - L'activité générale des syndicats n'est pas libre, les syndicats ne sont licites que s'ils ont un objet professionnel; C'est ainsi que la dissolution peut intervenir si on s'aperçoit qu'un syndicat a une activité contraire à ses statuts.

Objet profession-
nel
Activités inter-
médiaires aux syndi-
cats

Voici certaines activités qui ne sont pas permises aux syndicats : ils ne peuvent pas faire le commerce. En effet, ils sont là pour la défense des intérêts professionnels or les actes de commerce ne sont

pas des actes de défense des intérêts professionnels

Ils n'ont pas le droit de se livrer à une activité politique bien qu'ils le fassent souvent en réalité. Leur dissolution dans ce cas est une question d'opportunité politique. De même un syndicat ne pourrait avoir une activité religieuse. Il peut y avoir des syndicats catholiques mais leur activité ne doit pas être religieuse, mais professionnelle. On ne pourrait se servir de la forme syndicale détournée, pour se livrer à une activité purement religieuse, ce serait se mettre en contravention avec la loi de 1901 sur les associations.

Dissolution de
la C.G.T.

Occupations
permises

C'est en se fondant sur cette idée qu'un jugement du tribunal de la Seine le 13 Janvier 1921 a dissous la confédération générale du travail à cause de son activité politique. Le domaine des syndicats est l'intérêt professionnel, mais la loi n'a pas voulu interdire aux syndicats ce qui n'est pas, strictement parlant, l'intérêt économique industriel, commercial, ou agricole. Elle leur a permis une série d'occupations qui se rattachent à la défense de leurs membres et qui rentrent dans leur rôle social : par exemple, contribuer à la création d'habitations à bon marché (articles 12 C. Trav.) jardins ouvriers, tout ce qui se rattache à l'éducation physique ou à l'hygiène, dispensaires, préventorium, etc. De même ils peuvent, dit l'article 13 créer des offices de renseignement pour les demandes de travail. Ce sont des bureaux de placement qui doivent être gratuits. Les bourses de travail ont spécialement organisé ces bureaux.

Remarquons que la loi n'est pas limitative, elle dit : tels que...." Egalement les institutions de prévoyance, comme des caisses de secours, de retraite, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation physique, scientifique, agricole, ou sociale. Elles peuvent créer des enseignements qui intéressent la profession, et faire des publications, c'est -à-dire avoir des organes se référant à la vie syndicale. L'article 14 dit qu'ils peuvent subventionner des coopératives. En résumé, tout ce qui se rattache à la vie syndicale. La loi a envisagé le but des syndicats d'une manière large. En fait quand on consulte les statistiques on voit que les syndicats ont constitué de nombreuses œuvres se rattachant à celles dont parlent les articles 12, 13 et 14 du code du travail.

Une des fonctions les plus importantes des syndicats est la fonction consultative.

Fonction consul-
tative

D'après l'article 17 les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et sur toutes les questions qui se rattachent à leur spécialité. Ce

sont des organes consultatifs à la disposition des pouvoirs publics.

Insaisissabilité des biens nécessaires au fonctionnement des syndicats. A propos du fonctionnement des syndicats je vous signale que les biens nécessaires à leur fonctionnement sont insaisissables. Il faut donc faire une distinction entre ce qui leur est nécessaire et le reste. L'article 13 dit: " Les immeubles, et objets nécessaires à leurs réunions, leurs bibliothèques pour leurs cours d'instruction, sont insaisissables."

Par conséquent quand on veut faire condamner un syndicat il faut savoir s'il possède des biens saisissables. C'est très élastique.

Les marques de fabriques On s'était demandé sous l'empire de la loi de 1884 si les syndicats professionnels ne pourraient pas déposer des marques de fabrique. Ceci est très important pour tous les syndicats, car on sait l'intérêt que peut représenter une marque. Nous avons en France une législation qui protège les marques de fabrique. On s'était donc demandé si les syndicats pouvaient avoir une marque syndicale qu'ils apposeraient sur les produits fabriqués par leurs membres et qui aurait droit à la protection des marques de fabrique. On avait tranché la question par la négative. La législation des marques est une législation spéciale, elle n'a pas été faite pour les syndicats, et vise les commerçants et les industriels.

Question des marques syndicales

Or, le syndicat n'est ni commerçant ni industriel.

La question s'est posée devant la Chambre criminelle. le 19 Juin 1908 (S.1910.I.57). Il s'agissait de la marque de fabrique du syndicat des confiseurs de la ville de Marseille. Il avait déposé une marque de gâteau, le Colombier, qui avait été contrefaite par un confiseur, contre qui le syndicat avait intenté une action.

Arrêt de la cour de cassation La cour de cassation a dit qu'une marque de ce genre n'était pas protégée: les syndicats ne peuvent se prévaloir de la loi de 1857, qui porte le nom de labelle.

Dispositions de la loi de 1920 A l'heure actuelle, la question est réglée. La loi de 1920 a été codifiée dans les articles 19 et 20 C. Trav. qui sont intitulés : des marques de fabrique. Ces deux articles renvoient à la législation spéciale des marques de fabrique. Les sanctions seront celles de la loi de 1857.

Donc les syndicats professionnels peuvent avoir une marque syndicale et ceci a pour eux, qu'ils soient patronaux ou ouvriers un très grand intérêt moral.

Un syndicat de viticulteurs par exemple aura une marque qu'il apposera sur les bouteilles de vin de ses membres, qui aura pour but de donner à la clientèle l'espérance d'une plus grande garantie.

4°

Capacité d'ester en justice

4° - Capacité d'ester en justice :

On n'a jamais douté un seul instant que les syndicats pussent ester en justice puisque la loi de 1884 le dit formellement. Mais toute la question est de savoir à propos de quoi ils avaient ce droit. Un syndicat peut ester en justice pour toutes les questions qui se rattachent à ses intérêts comme le ferait un particulier. Puisque les syndicats passent des contrats, ils ont toutes les actions qui naissent de ces contrats. Les syndicats peuvent intenter une action contre leurs membres pour l'exécution des actions syndicales : recouvrement de cotisations, etc. Ce n'est pas douteux, mais là où la question est plus délicate, c'est pour savoir si les syndicats professionnels peuvent ester en justice en vue de la défense de l'intérêt collectif du syndicat.

Les syndicats professionnels peuvent-ils ester en justice en vue de la défense de l'intérêt collectif du syndicat.

Reprenons l'hypothèse d'un syndicat de viticulteurs. Les viticulteurs d'un syndicat ont à se plaindre des fraudes d'un membre du syndicat, ce qui cause un préjudice certain aux autres membres du syndicat. Le syndicat peut dire qu'indépendamment de l'action des 50 membres du syndicat, il subit un préjudice propre et intenter une 51ème action pour la réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession?

Le syndicat peut-il intenter une action en son nom à lui?

Abstraction faite de cela, et en outre des actions de ses membres, le syndicat peut-il intenter une action en son nom à lui. Il ne faut pas confondre cette question avec l'hypothèse où le syndicat entend agir en justice au nom des membres du syndicat. En pareil cas, il agit comme mandataire, ou comme gérant d'affaires et les membres du syndicat n'ont plus alors d'action personnelle. C'est l'action individuelle de chaque membre du syndicat que le syndicat intente en justice comme mandataire.

Si les membres du syndicat ont chacun intenté une action individuelle, le syndicat a-t-il en outre une action au nom de l'intérêt collectif ?

Les controverses

Cette question est très discutée et bien qu'elle soit résolue au point de vue législatif, il faut reconnaître qu'elle est très délicate. Je suppose que les 50 membres composant le syndicat aient intenté 50 actions en vertu de l'article 1382 et qu'ils aient obtenu 50 condamnations. Peut-il y avoir un autre préjudice collectif se superposant ou s'additionnant aux préjudices individuels? La négative a été soutenue par

des auteurs considérables. Je vous signale une note parue dans le Dalloz 1895.2.853, où M. Planiol disait que les syndicats ne pouvaient ester en justice que pour la poursuite de leurs propres droits et non pour la poursuite de l'intérêt de la profession, à moins qu'ils n'aient reçu un mandat. On a répondu à cela : le syndicat éprouve bien un préjudice, dans le cas de la fraude sur les vins, il y a atteinte à la confiance générale donnée aux viticulteurs, atteinte qui rentre bien dans l'intérêt général de la profession. A quoi on a répondu : s'il y a plusieurs syndicats pourquoi l'un se ferait-il le représentant des intérêts de toute la profession.

On peut dire que rien n'empêche les autres de se joindre à lui : chaque syndicat a la vocation de se faire le défenseur des intérêts de la profession qu'il représente pour les membres de son syndicat.

Il n'entend pas exclure l'action de tous les autres syndicats.

La jurisprudence a été très divisée sur cette question. D'abord les trois chambres de la cour de cassation, Chambre civile, Chambre criminelle, Chambre des requêtes, ont admis que les syndicats professionnels pouvaient ester en justice au nom de l'intérêt collectif. V. notamment, Chambre criminelle 27 Juillet 1907 (1908.I.105). La Cour de cassation parle : des délits préjudiciables aux intérêts collectifs. C'est donc qu'il y a des intérêts collectifs différents des intérêts individuels.

L'arrêt ajoute : "Il y a un dommage éprouvé par la collectivité que le syndicat représente.

La question paraissait tranchée aux environs de 1907. Les syndicats avaient une action en justice. Mais voici que la Chambre criminelle se déjugea, et par un arrêt du 10 Février 1911, à propos d'une fraude sur les vins, elle décide qu'il fallait un intérêt collectif directement lésé. Or la baisse du vin et la déconsidération du produit ne peuvent être considérés comme un préjudice syndical, mais seulement comme un intérêt individuel.

C'est cette question qui est revenue devant les Chambres réunies (Arrêt du 5 Avril 1913, Sirey 1920.I.49 ou rapport de M. le Conseiller Falcimaine et sur conclusions du procureur général Sarrut) Les Chambres réunies sont revenues à l'ancienne jurisprudence en décidant que les syndicats professionnels peuvent ester en justice pour l'intérêt collectif.

D'abord, disent les Chambres réunies, l'action d'un syndicat à la suite d'une fraude comme la fraude sur les vins qui fait baisser le prix du vin et diminue la confiance en une marque, assure la protec-

Préjudice éprouvé
par le syndicat

Division de la
jurisprudence

Arrêt du 27 Juil-
let 1907 de la
Chambre criminelle

Retour à l'ancien-
ne jurisprudence
Arrêt du 10 Fé-
vrier 1911 de la
Chambre criminelle

Retour à l'ancien-
ne jurisprudence
Arrêt du 5 Avril
1913 rendu par la
Cour de cassation
toutes Chambres
réunies

tion de l'intérêt collectif de la profession envisagée dans son ensemble et représentée par le syndicat dont la personnalité juridique est distincte de celle des membres du syndicat. Il y a donc un parallélisme entre la personnalité morale et l'intérêt pécuniaire du syndicat qui est un intérêt moral distinct de l'intérêt moral des membres du syndicat.

Les Chambres réunies ajoutent que les deux préjudices invoqués : baisse du prix du vin, et déconsidération du produit atteignent bien directement les intérêts économiques, commerciaux et agricoles dont la défense rentre dans l'objet des syndicats.

Depuis cette époque la jurisprudence s'est inclinée et le 5 Novembre 1918, la Chambre civile a confirmé cette jurisprudence à propos d'un procès intenté par le syndicat du textile de Reims à propos d'un produit de laine, sur lequel il y avait : "laine lavable, la seule pure laine".

V. encore Chambre civile, 13 Avril 1927 D. Heb. 1927 p. 369)

La question est d'ailleurs tranchée par la loi de 1920 codifiée à l'article 11 C.Trav. qui décide : "ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice à l'intérêt collectif".

Nouvelle difficulté
Le préjudice indirect à l'intérêt de la profession

Une nouvelle difficulté a surgi. Qu'est-ce qu'un préjudice indirect à l'intérêt de la profession ? En matière de dommages intérêts on n'admet pas le préjudice indirect, même en matière délictuelle, car on ne peut en faire la preuve. Attendant les manifestations jurisprudentielles de ce texte, mais jusqu'à nouvel ordre il semble tout à fait inapplicable dans la mesure où il vise le préjudice indirect.

Il faut signaler une exception à la règle d'après laquelle les syndicats n'intentent que des actions d'intérêts collectifs. C'est à propos du travail à domicile. L'article 33, K, Livre I, dit qu'à propos de violation des règles sur le travail à domicile les syndicats professionnels peuvent intenter eux-mêmes l'action, quoiqu'ils n'aient subi aucun préjudice personnel.

§ 2 - Rapports des syndiqués entre eux

Rapports des syndicats entre eux

C'est le contrat syndicat qui fixera la durée du syndicat et les cas de dissolution, la cotisation à payer. Tout cela entraîne des droits et obligations dans les rapports du syndicat et de

ses membres. Quand un syndicat a passé une convention collective, il a le droit d'intenter une action contre les membres du syndicat qui violent la convention collective (Art. 31 T, du L. I C. Trav')

Signalons une dérogation au droit commun ; chaque membre d'un syndicat a le droit de se retirer à tout moment du syndicat. (Art. 8, L. 3 C. Trav.) On n'a donc pas appliqué la règle du droit conventionnel. Par conséquent, pour la résiliation du contrat syndical on n'appliquera pas les règles du droit commun.

Quant à l'attribution des biens d'un syndicat quand il se dissout volontairement ou judiciairement la répartition des biens se fait d'après les clauses des statuts, ou d'après la volonté de l'Assemblée Générale (Art. 9, L. 3 C. Trav.)

PARTIE II

LES CONTRATS SE

RATTACHANT AU TRAVAIL

Les diverses conventions se rattachant au travail sont les suivantes :

- 1 - Le contrat individuel de travail,
- 2 - La convention collective de travail
- 3 - Le contrat d'apprentissage
- 4 - Le contrat d'entreprise, spécialement celui avec les travailleurs à domicile.

Seules, les deux premières matières seront traitées cette année.

Chapitre I

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Définition du
contrat indivi-
duel de travail

C'est un contrat synallagmatique passé entre un employeur et un travailleur en vertu duquel le second s'engage à travailler dans un état de subordination vis-à-vis du premier qui lui paie un salaire.

Caractères du
contrat indivi-
duel

C'est un contrat individuel parce que c'est un contrat passé entre un employeur et un travailleur tandis que le contrat collectif de travail qui sera étudié dans le chapitre suivant, sera un contrat passé entre des collectivités, pratiquement des syndicats. Il n'empêche du reste pas, dans l'état actuel du droit que l'on passe des contrats individuels de travail.

synallagmatique

Comme l'indique la définition c'est un contrat synallagmatique dans lequel chacun est obligé. L'un fournit le travail, et l'autre, l'équivalent de ce travail, c'est-à-dire le salaire, avec le trait spécifique de l'état de subordination du travailleur vis-à-vis de l'employeur.

Trait spécifique
état de subordi-
nation du travail-
leur vis-à-vis de
l'employeur
Source : B.U. Cujas

L'intérêt de ce contrat est considérable, puisqu'il est le point d'accrochage juridique de l'...

ployeur et du travailleur. Les textes qui s'en occupent étaient dans le code civil, les articles 1780 et 1781 sous la rubrique : du louage des domestiques et ouvriers. L'article 1781 a été abrogé en 1868. Actuellement l'article 1780 n'est pas abrogé formellement, mais ; en fait, toute la réglementation se trouve dans le code du travail, et c'est par suite d'un procédé législatif regrettable ou qu'on n'a pas abrogé l'article 1780. C'est un point que nous retrouverons à propos de la résiliation de ce contrat. La matière se trouve dans le Livre I du Code du Travail dans le Titre 2, s'intitule "Du contrat de Travail", articles 19 à 30, lettre A. D'autres textes ne sont pas sous cette rubrique et cependant s'y rattachent. Ce sont ceux qui concernent le salaire Livre I, titre 3, articles 33 à 78.

Comment expliquer la lacune du code civil sur cette question déjà ancienne et que les Romains eux-mêmes ont connue. A l'époque du Code civil régnait encore la petite industrie, Le travailleur, en général travaillait sous le toit même de son employeur, et vivait avec lui. Ceci explique le rapprochement fait par l'intitulé du Chapitre du code civil entre les domestiques et les ouvriers. Les ouvriers vivaient alors dans une condition un peu domestique. C'est ce qui explique également que beaucoup d'auteurs n'y attachaient pas une grande importance pratique. Pothier nous dira que ce contrat en réalité touche davantage au droit public qu'au droit privé. En effet le droit des corporations est incontestablement davantage du droit public que du droit privé. Or, les rapports des employeurs et des employés faisaient partie du droit des corporations sous l'ancien régime.

Le chapitre dans lequel ce texte se trouve est le trait d'une inégalité presque totale entre l'employeur et l'employé, inégalité existant au profit de l'employeur, inégalité encore plus choquante jusqu'en 1868 où l'article 1781 du code civil déclarait qu'en matière de preuve, l'employeur était cru sur parole contre celui qu'il employait. Cette inégalité est un peu la caractéristique de l'époque. Les plateaux de la balance ont une tendance au moins à s'équilibrer, et même à l'heure actuelle il y a parfois même inégalité au profit du travailleur et au détriment de l'employeur. En effet, par la vie collective, l'employeur est de plus en plus forcé de subir la loi du nombre, et de contracter à des conditions qui lui sont imposées par les syndicats.

Lacunes du
Code civil

Raisons

Opinion de Pothier

inégalité entre
l'employeur et
l'employé

Une charte, établie à l'avance, règle les conditions dans lesquelles chacun peut individuellement contracter. Une évolution s'est donc faite.

Observations de terminologie

Observations de terminologie :

Notre contrat est juridiquement appelé depuis longtemps, contrat de louage de services. C'est le nom qu'il porte dans le code civil, et qu'il portait autrefois chez les Romains. Mais à l'étranger on lui a substitué à l'époque moderne le nom de contrat de travail. Le mot de louage de services, implique quelque chose d'un peu péjoratif. On loue plutôt une chose qu'une personne, en outre il y avait une assimilation entre ouvrier et domestique. C'est ainsi que l'expression contrat de travail a fini par être consacrée dans notre législation après avoir été employée en pays étranger.

Pourtant une précision s'impose. Le terme contrat de travail dans le code du travail ne vise pas uniquement le louage de services. En effet le titre 2 intitulé, contrat de travail, est consacré au louage de services, et également au louage d'industrie et marché d'ouvrage qui est le contrat d'entreprise, enfin à la convention collective de travail, de sorte que dans le code du travail le terme contrat de travail est pris dans un sens générique bien plus large que celui de contrat individuel de travail. Mais, pratiquement quand on parle du contrat de travail, on entend de plus en plus le contrat individuel ; et on précise, contrat collectif, ou contrat d'entreprise.

On a critiqué cette expression de contrat de travail. On a dit, dans une vente, on ne donne pas au contrat le nom de l'objet acheté, contrat d'automobiles, ou contrat d'achat. Le travail est l'objet du contrat mais cela ne suffit pas pour lui donner son nom. A cela on a répondu : le contrat de mariage se nomme bien d'après son objet, et les contrats spéciaux, le dépôt, le prêt, le gage, portent pour nom l'objet du contrat. Tout cela n'a pas grande importance pratique. Il y a tout avantage à conserver l'expression de contrat de travail, qui est maintenant bien consacrée.

La première question importante que l'on se pose contre est celle de la nature juridique de notre contrat. En effet, bien souvent notre contrat de travail côtoie d'autres contrats. Il y a des situations qui sont bien tranchées, mais quand on arrive aux confins d'une situation et d'une autre, cela manque

parfois de netteté. C'est pourquoi il faut savoir quelle différence sépare le contrat de travail du contrat d'entreprise, du mandat, de la société, de l'association, du louage de choses etc??

Contrat de travail
et contrat d'entre-
prise

Critérium permettant
de distinguer le con-
trat de travail du
contrat d'entre-
prise

Le point le plus important est le critérium de distinction du contrat de travail et du contrat d'entreprise. Si l'on est en présence d'un ouvrier d'usine, il y a incontestablement un contrat de travail, de même l'entrepreneur qui construit ma-
maison est bien un entrepreneur, mais on manque parfois d'un critérium pour définir le contrat de travail et le contrat d'entreprise.

Principaux intérêts de la question :

1) Le salaire, les règles qui le régissent ne sont pas les mêmes dans l'un et l'autre de ces contrats, il n'y a pas à protéger le salaire d'un entrepreneur, tandis qu'il faut protéger le salaire d'un travailleur.

2) La saisie des salaires est soumise à des règles protectrices, que nous verrons bientôt. On ne peut saisir un salaire comme on saisit les biens d'un entrepreneur.

3) De même les ouvriers de l'entrepreneur ont une action directe contre celui pour le compte duquel l'entrepreneur exécute un travail (art. 1798 du code civil). Celle-ci n'existe pas pour les salaires. Ils n'ont aucune action semblable contre les clients de leur employeur;

4) Autre intérêt d'ailleurs contesté : c'est la prescription très courte de l'article 2271 qui paraît exister au profit des créances des ouvriers. Mais certains auteurs pensent qu'elle existe aussi au profit du propriétaire pour ses dettes vis-à-vis de ses entrepreneurs.

5) La rupture du contrat

Les règles de la rupture du contrat de travail ne sont pas les mêmes que celles de l'entreprise, il faut donc savoir si l'intéressé peut se prévaloir de l'article 23 du Code du travail ou s'il est soumis au droit commun des contrats.

6) Accidents du travail. Assurances sociales

Quiconque est lié par un contrat de travail bénéficie de la protection de la loi pour les accidents du travail, tandis que l'entrepreneur n'a aucune protection de ce genre contre celui pour le compte duquel il travaille. De même les assurances sociales jouent pour les salariés et non pour les entrepreneurs.

7) Dernier intérêt : Art. 1384 du Code civil la responsabilité du fait d'autrui, Dans le droit co

mun le commettant est responsable de son préposé. D'où la question de savoir si le dommage a été occasionné par le préposé. Si c'est un préposé, l'article 1384 s'applique. S'il s'agit d'un entrepreneur son co-contractant n'est pas son commettant.

On a proposé le criterium de distinction entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise.

On en a proposé trois.

Le premier s'attache au mode de rémunération
Comment l'intéressé est-il payé?

Mode de rémunération

Le second s'attache à la profession de celui pour lequel on travaille.

Le troisième s'attache au lien de subordination.

I

I - D'après le premier système lorsqu'on paye un travailleur au temps c'est un contrat de travail, au contraire s'il est payé d'après le travail effectué, c'est un contrat d'entreprise. Or, ce système ne tient pas compte de la qualité des personnes. Il n'est pas défendable, parce que la rémunération à temps ou au travail peut se rencontrer aussi bien dans un contrat d'entreprise que dans un contrat de travail. Un entrepreneur peut se faire payer d'après le temps passé. Inversement des ouvriers se font également payer à la tâche, à la pièce.

Ce criterium ne peut donc pas jouer. Il ne peut déterminer ni le salarié, ni l'entrepreneur.

On peut relever un arrêt de la Chambre des requêtes du 8 Janvier 1907 (S. 1907.I.353) "Attendu que la cour de Bordeaux s'est appuyée sur ce que X servait un salaire journalier". Mais ce n'est qu'un motif, et il y avait dans cette espèce d'autres raisons d'admettre la solution et la jurisprudence se rattache indiscutablement au troisième système.

II

Profession de l'employeur

Le second système est celui qui tient compte de la profession de l'employeur. L'employeur est-il un employeur professionnel? Fait-il travailler les autres d'une manière habituelle? Inversement, est-ce la profession du travailleur que de travailler pour autrui?

Avec ce système un patron d'usine est un employeur professionnel tandis que son ouvrier est un travailleur professionnel. Au contraire, le contrat passé par un ouvrier avec un particulier est un con-

trat d'entreprise et non un contrat de travail puisque le particulier n'est pas un professionnel. Ce système soulève deux critiques décisives : 1° - Il est arbitraire. Evidemment le commerçant est celui qui fait des actes de commerce, mais il y a une profession de commerçants réglementée d'une manière spéciale, tandis qu'il n'y a nulle part une profession d'employeurs, réglementée par le code du travail. Il n'est dit nulle part dans le code du travail qu'il faut que l'employeur fut un professionnel de l'emploi du travail d'autrui, et qu'inversement, il faut que le travailleur professionnellement travaille pour autrui.

2° - Il est inapplicable. Avec ce système tout le personnel des gens de maison ne passerait pas un contrat de travail puisque les particuliers ne sont pas des professionnels. Le chauffeur d'auto, la cuisinière, la femme de chambre, seraient des entrepreneurs. Ce criterium ne peut donc pas jouer.

On voit de plus en plus étant donné la diminution de la journée de travail que certains ouvriers qui pendant une partie de la journée ont travaillé comme salariés en vertu du contrat de travail, utilisent quelques heures par jour pour faire de des travaux d'entreprise chez eux. Le même ouvrier peut donc dans la même journée passer de la situation d'entrepreneur à celle de salarié, suivant les personnes pour lesquelles il travaille.

III Caractère juridique du contrat

Lien de subordination

Le troisième système s'attache surtout au caractère juridique du contrat, c'est-à-dire au droit qui dans l'exécution des contrats appartiendra à chacun des contractants. C'est le système qui tient compte de la subordination.

Ce n'est donc ni le mode de paiement d'après le temps passé, d'après le travail fait, qui doit intervenir, ni le caractère professionnel des uns et des autres, mais c'est le lien de subordination du travailleur vis-à-vis de l'employeur. Toutes les fois que ce lien n'existe pas il n'y a pas de contrat de travail. L'entrepreneur qui construit une maison a l'indépendance la plus complète dans la construction de cette maison, il est maître dans l'exécution du travail. Au contraire, quand il s'agit du contrat de travail, le salarié est d'une manière permanente sous les ordres de l'employeur une fois qu'il l'a accepté. C'est donc cette faculté de commander, cette obligation d'obéissance qui est la caractéristique de notre contrat. Par conséquent, l'ouvrier d'usine est incontestablement un salarié puisqu'il doit

sans cesse obéir à ceux qui commandent dans l'usine, tandis que l'ouvrier qui fait un travail à façon a reçu l'ordre de faire ce travail, mais il le fait seul.

On donne en faveur de cette explication arguments empruntés à l'histoire.

Arguments empruntés à l'histoire

1° - Le droit romain : on fait remarquer qu'à Rome le contrat de travail était un vestige de l'esclavage.

2° - On fait remarquer encore que l'article 1780 et la rubrique du louage des domestiques et ouvriers marquent bien cette idée de subordination dans la pensée et dans la volonté des auteurs du Code.

3° - Toute l'histoire que nous avons vue de la législation industrielle au cours du XIX^{ème} siècle nous a montré une subordination non seulement dans la conclusion, mais dans l'exécution du travail, de la part du travailleur, vis-à-vis de l'employeur.

Comment déterminer exactement ce lien de subordination?

Détermination du lien de subordination

Les opinions se divisent à cet égard. Les uns veulent s'attacher à des éléments d'ordre économique, d'autres veulent s'attacher à des éléments d'ordre juridique.

criterium économique

a) Le premier système a été soutenu par MM. Capitant et Cuche. Le criterium de subordination serait un criterium économique. La subordination vient d'une rupture de l'équilibre économique. Mais on peut faire remarquer que la rupture d'équilibre économique ne suffit pas pour créer le criterium du contrat de travail? Deux patrons passent entre eux un contrat, souvent l'un imposera sa volonté à l'autre, parce qu'économiquement, il sera plus fort que lui, on peut citer en exemple le contrat passé entre un fabricant de matières premières et un petit industriel. Selon les circonstances économiques, c'est l'un ou l'autre qui fera la loi d'après l'état actuel du marché. Si on pense aux trusts on voit que l'état de subordination économique ne peut être le criterium du contrat de travail. Bien des patrons vivent dans une situation de vassalage vis-à-vis d'autres patrons.

Le vrai criterium dans l'état actuel des choses est celui que la jurisprudence a consacré, qui est celui de dépendance d'après le pouvoir de commander. Qui a l'obligation d'obéir?

b) Le contrat de travail est le contrat dans lequel l'un peut commander, et l'autre doit obéir. Il y a en quelque sorte une hiérarchie juridique qui n'est pas une hiérarchie sociale, mais qui découle du contrat que les parties ont formé librement pour un temps limité.

Y a-t-il au contraire dans l'exécution du contrat une indépendance de l'un vis-à-vis de l'autre, en est en présence d'un contrat d'entreprise.

Ce système est le plus simple et le plus juridique de tous, parce qu'il tient compte de ce qui est spécifiquement le contrat de travail, c'est-à-dire l'état de subordination. D'autre part, il est plus conforme à notre situation juridique en général qui n'admet pas qu'il y ait des différences sociales entre les personnes. Ce système est celui de la jurisprudence.

Une première espèce a été jugée par un arrêt de la Chambre des requêtes du 28 Juillet 1924 (S.25. I.183) à propos d'une faillite. Les ouvriers avaient-ils le privilège de l'article 2101 du code civil? Le travail était un travail d'extraction de la gomme des pins et les intéressés étaient payés non d'après le temps, mais touchaient un salaire proportionnel au prix de vente de la gomme de pin.

La cour de cassation a décidé que c'était un contrat de travail, par les arguments suivants : dans l'exécution du travail, les ouvriers étaient tenus de se conformer d'une manière permanente aux ordres de l'empereur. En second lieu le patron avait sur eux un droit de surveillance et de congédiement.

Un autre arrêt de la Chambre civile du 24 Avril 1925 (S.28.I.65) concernait un travail d'abattage d'arbres dans une forêt. Un accident de travail s'était produit et il fallait savoir si on était en présence d'un contrat de travail ou d'un contrat d'entreprise. Le paiement dans ce travail se faisait d'après la quantité de bois abattu. D'autre part, les intéressés ne pouvaient pas être congédiés par leur cocontractant et ils travaillaient en pleine liberté sans être soumis à sa surveillance. La cour de cassation a décidé que c'était un contrat d'entreprise dont les règles devaient seules s'appliquer.

Un autre arrêt de la Chambre des requêtes du 24 Avril 1929 (Recueil de législ. Comm. de P. 1929 p. 228) concernait un travail d'élagage d'arbres dans un jardin. Était-ce un contrat de travail ou un contrat d'entreprise? La Chambre des requêtes a décidé que c'était un contrat d'entreprise, parce qu'entre le travailleur chargé de ce travail et l'employeur il n'y

Criterium juridique

Arrêt du 28 Juillet 1924 de la Chambre des Requêtes

Arrêt du 24 Avril 1925 de la Chambre civile

Arrêt du 24 Avril 1929 de la Chambre des Requêtes

avait pas de lien de subordination. Le jardinier faisait son travail tel qu'il s'était engagé à le faire sans être sous la subordination du patron. Enfin une dernière espèce montre à quel point cette idée de subordination est entrée dans la jurisprudence.

Un arrêt de la cour d'appel d'Amiens du 2 Novembre 1920 (S.21.2.209) concernait un jockey qui avait passé un contrat avec un entraîneur. Il est victime d'un accident; est-ce un contrat, de travail ou un contrat d'entreprise? Est-ce un accident du travail ou non? Si ce n'est pas un accident du travail le jockey ne peut se retourner contre son entraîneur. La cour d'Amiens décide que ce n'est pas un contrat de travail parce qu'il y manquait tout lien de subordination entre le jockey et l'entraîneur. L'entraîneur avait contracté avec le jockey pour l'entraînement mais dans l'exécution du contrat on ne pouvait dire que l'un fut subordonné à l'autre.

Un jugement du tribunal de la Seine du 24 Mai 1921, (S.24.2.57) avec une note de B. Perreau) concerne d'autres médecins chargés sous sa direction d'assurer le service de la clinique, et de donner aux malades des soins quotidiens. Est-ce un contrat de travail, est-ce un contrat d'entreprise? Le tribunal de la Seine décide que c'est un contrat de travail parce que les médecins qui avaient été ainsi engagés étaient dans un état de subordination vis-à-vis du médecin chef de la clinique.

Il n'est donc pas douteux, d'après toute cette jurisprudence, que c'est l'idée de commandement de l'un et l'obligation d'obéissance passive de l'autre dans l'exécution du travail qui est le trait particulier à l'heure actuelle du contrat de travail. Il n'y a peut être plus d'inégalité dans la conclusion du travail, mais l'inégalité reste dans l'exécution du travail.

Contrat de travail et contrat de mandat - En général on voit immédiatement la différence qui les sépare. Dans le contrat de travail on est en présence d'un travailleur manuel, dans le contrat, de mandat, on est en présence d'un représentant qui fait des actes juridiques qui activement et passivement seront considérés comme ayant été faits par le mandant. tandis que le salarié n'est pas un représentant? Mais on peut parfois se demander si on est en présence d'un mandataire ou d'un salarié, L'hypothèse pratique est celle du commis voyageur. Le commis voyageur, est-il lié par un contrat de travail ou par un contrat de mandat. Parmi les nombreux intérêts pratiques que la question présente on peut citer la question des accidents du travail, ou la

Arrêt de la Cour
d'appel d'Amiens
du 2 Novembre
1920

Différence entre
le contrat de
travail et le
contrat de man-
dat

Cas du commis
voyageur

Intérêts prati-
ques de la ques-
tion

Source: BIU Cujas

Intérêts pratiques de la question

rupture du contrat avec ses règles spéciales. Peut-on renvoyer un commis voyageur, ou faut-il appliquer les règles protectrices de l'article 23 du Code du travail? Il y a également l'intérêt de l'article 1384. Si le commis voyageur renverse quelqu'un avec sa voiture, il est seul responsable s'il est mandataire.

Les garçons de recette

Arrêt du 24 Juillet 1900 de la Chambre civile

Critique

Les agents d'assurances

Loi du 16 Décembre 1927

L'intéressé a-t-il reçu par contrat le pouvoir de représenter c'est-à-dire de faire à la place de quel qu'un des actes juridiques, alors c'est un mandataire. S'il n'a pas reçu ce pouvoir, par contrat, c'est un salarié et le contrat de travail s'applique. A certains commis voyageurs, on donne le pouvoir de représentation, à d'autres on ne le donne pas. Il faudra dans chaque cas examiner le contrat qui a été passé. La question s'est posée à propos d'un garçon de recettes d'une banque qui au cours de ses encaissements avait reçu plus qu'il n'aurait dû. A qui appartenait cette somme?

La Chambre civile par un arrêt du 24 Juillet 1900 a dit que si le garçon de recettes est un mandataire chargé de faire des recouvrements le bénéfice du trop perçu lui appartient. Au contraire le garçon de recettes s'il est un salarié est en quelque sorte une caisse qui se déplace et le trop perçu est pour le patron à qui la caisse est rapportée. La cour de cassation a dit malgré les critiques de la doctrine que c'était un mandataire et non un salarié. Il est d'ailleurs difficile d'appliquer pleinement cette jurisprudence parce que si le garçon de recettes est un mandataire, en cas d'accident du travail il ne peut se prévaloir de la loi sur les accidents du travail. Si la question s'était présentée sur le terrain des accidents du travail la cour de cassation aurait peut-être vu là un contrat de travail plus qu'un contrat de mandat. En droit commercial les administrateurs des sociétés anonymes sont des mandataires, tandis que le directeur de la société est lié par un contrat de travail, c'est un salarié. La question de criterium du mandat et du contrat de travail a encore soulevé des difficultés pour les agents d'assurances.

Il a fallu faire la loi du 16 Décembre 1927. Les agents d'assurance ont en effet des fonctions mixtes. Ils cherchent à recruter de la clientèle et on a dit que dans ce travail ils sont des sortes de salariés de la compagnie d'assurances qui les paye pour rechercher cette clientèle. D'autre part, ils gèrent le portefeuille de la compagnie qui est rattaché à leur cabinet. Dans la mesure où ils gèrent celui-ci ils sont mandataires, et non plus des salariés. De sorte que, suivant les heures de la journée, ils peuvent passer de la catégorie contrat de travail à la catégorie mandataire.

L'intérêt pratique concerne la révocation des agents d'assurance. Les compagnies d'assurances disaient qu'étant des mandataires, ils pouvaient les révoquer librement; les agents se sont plaints d'être malmenés par les compagnies d'assurances et ils voulaient bénéficier de la situation protectrice de l'article 23 du Code du travail. C'était insoluble car l'agent d'assurance est à la fois salarié et mandataire. On a donc fait une loi spéciale qui décide que les agents d'assurance sont soumis dans leurs rapports avec les compagnies à l'article 1780 du code civil, pratiquement, l'article 23 du code du travail.

Portée de la réforme

Quelle est la portée de cette réforme ? On a voulu protéger les agents d'assurances contre l'arbitraire des révocations inopinées. L'article 23 du Code du travail est le texte qui protège contre la rupture intempestive du contrat de travail. Pour l'une et l'autre de leurs attributions ils bénéficient donc désormais des règles du contrat de travail?

C'est un cas très particulier et une sorte de fiction de la loi. Faut-il dire que cette loi de 1927 a été plus loin et qu'elle ne vise pas seulement la rupture du contrat, mais l'ensemble des relations contractuelles entre l'agent d'assurance et la Compagnie ?

Il n'est pas douteux que pour la rupture l'agent est traité comme un salarié mais on n'a rien dit en ce qui concerne le reste et la question est entière. Il paraît difficile de traiter un agent d'assurance, en tout et pour tout comme s'il n'avait passé qu'un contrat de travail. Il paraît plus raisonnable de dire que cette loi de 1927 a simplement voulu donner une garantie sur un point déterminé et qu'elle n'a pas pris partie sur la nature du contrat.

Pour tout le reste on peut considérer que le contrat reste soumis aux règles qui lui étaient jusqu'alors applicables.

Les professions libérales

Professions libérales - On croit souvent que les professions libérales échappent aux règles du contrat de travail. pourtant le jugement du tribunal de la Seine concernant les médecins de clinique examinés précédemment applique les règles du contrat de travail. On ne voit pas pourquoi les professions libérales échapperaient aux règles du contrat de travail. Si on part de l'idée que le contrat de travail découle d'une situation économique, on peut dire que les professions libérales se trouvent en dehors. Il en est

autrement si on part de l'idée que le contrat de travail est un contrat passé entre personnes d'un milieu économique quelconque mais dans l'exécution duquel l'un commande et l'autre obéit, ce qui peut se rencontrer dans bien des professions libérales.

On peut en effet trouver des professions libérales dans lesquelles l'un est entièrement sous les ordres de l'autre. Il semble que l'évolution s'étend de plus en plus vers les professions libérales et toutes les fois que ce sera compatible avec l'idée de subordination dans l'exécution du contrat. Le secrétaire d'une personne est dans un état de subordination complète vis-à-vis d'elle et il n'y a pas de raison de ne pas voir là un contrat de travail.

Criterium du contrat de travail et de société
du contrat de société

Criterium du contrat de travail et du contrat

Là encore les différences sont énormes.

De plus, en plus, en fait des contrats de travail dans lesquels les travailleurs sont intéressés aux bénéfices. On a soutenu que cette participation aux bénéfices faisait d'eux des associés. Non, car il restera toujours deux éléments qui sont incompatibles avec l'idée d'une société : celle de subordination et celle du risque professionnel qui met à la charge de l'employeur la réparation de tous les accidents du travail, et le fonctionnement des assurances sociales.

Si les travailleurs devenaient des associés, ils perdraient les avantages qu'ils ont mis un siècle à conquérir.

Contrat de travail et contrat d'association

Contrat de travail et contrat d'association

Ils sont évidemment différents, mais la vie moderne nous met sans cesse en présence de situations nouvelles pour lesquelles on hésite entre l'un ou l'autre de ces deux types. Voici un intérêt pratique qui s'est révélé au sujet de la distinction de l'association et du contrat de travail.

On peut citer un jugement du tribunal de la Seine du 17 Décembre 1931 (Gaz. Pal. 1932) et un autre du 5 Juillet 1930 (Dalloz 1930.2.189) avec une note de M. Voirin) à propos de certaines formes de travail qui ressemblent plus à l'association qu'au contrat de travail.

Les porteurs de bagages dans les gares

C'est le cas de porteurs de bagages dans les gares. Font-ils un contrat de travail avec le concessionnaire de ce service? Le tribunal de la Seine a eu à en connaître à propos d'une question de compétence.

Si c'est un contrat de travail le conseil des Prud'hommes est compétent. Le tribunal de la Seine a dit que c'était un contrat d'association. Tous les porteurs de bagages versent entre les mains du concessionnaire tout ce qu'ils ont reçu et le concessionnaire en fait ensuite la répartition entre tous les porteurs après avoir fait un prélèvement à son profit. Le tribunal y a vu une association de fait, mais non un contrat de travail, d'où incompétence des prudhommes. Pourtant il y a bien subordination totale. Nous hésitons beaucoup à admettre cette solution pleine d'inconvénients. Il y a probablement là un contrat de travail avec une rémunération fixée d'après un mode spécial.

En tous cas, cet exemple montre que la question n'est pas purement théorique.

Par contre, il ne faut pas confondre la question des rapports du porteur de bagages avec le voyageur qui lui confie ses bagages. Ici intervient un contrat de transport soumis aux règles générales de ce contrat qui n'a pas de rapport avec le contrat de travail.

Contrat de louage de choses et contrat de louage de services

Contrat de louage de choses - Contrat de louage de services. La cour de cassation le 8 Mai 1923 (S.23.I.200) a eu à statuer au sujet d'une concierge. Il s'agissait de savoir si elle était liée par un contrat de travail ou par un bail au propriétaire. La Chambre civile, a décidé qu'en se trouvant en présence d'un contrat de travail, que c'était un louage de services et que le local ne constituait qu'un accessoire. On peut assimiler ce cas à celui d'un domestique qu'on loge. On ne peut dire qu'il y ait un louage de choses. Il y a essentiellement un contrat de louage de services. Le logement donné au concierge ou au domestique, ne constitue qu'un moyen d'assurer le travail principal.

Quelqu'il en soit, bien que ces deux contrats semblent étrangers l'un à l'autre, des questions peuvent naître qui peuvent les rapprocher.

Quelle est la loi qui régit le contrat de travail dans les rapports internationaux ?

Toutes les fois qu'une maison de commerce française engage des ouvriers en France pour les envoyer en pays étranger, ou inversement quelle est la législation qui régira ce contrat ? Sera-ce celle de l'employeur ? Celle du pays où le travail se fera ? Celle du pays où l'on engage le personnel ?

Je vous renvoie sur ce point à une excellente étude de M. Rouast, dans les mélanges Pillet de 1929 : "Conflits de lois relatifs aux contrats de travail". qui donne l'état de la question. La solution qui paraît la meilleure est peut-être de tenir compte du pays dans

lequel l'ouvrier a été engagé, mais encore faut-il faire des distributions qui nous feraient sortir du cadre de ce cours.

Nous allons étudier :

Section 1 - Conditions du contrat de travail.

Section 2 - Ses effets.

Section 3 - L'extinction du contrat de travail.

Section 1

Conditions du Contrat de travail

Conditions du
contrat de
travail

Les conditions sont des conditions de fond et des conditions de formes.

§ 1 - Conditions de fond

Les conditions de fond sont celles de tout contrat, elles visent : le consentement, la capacité, l'objet et si on l'admet, la cause.

Conditions de
fond

I - Consentement : Il ne peut y avoir de contrat de travail sans qu'on ait consenti. Le problème se divise en deux :

Consentement.

A - Existence du consentement

B - Ses vices.

Existence du
consentement

A - Quant à l'existence du consentement, il va de soi que le travailleur et l'employeur doivent avoir consenti aux conditions du contrat. Tout l'intérêt du problème se concentre ici sur une question délicate qui vient précisément de faire l'objet d'une loi en 1932. C'est la question du règlement d'atelier. Le contrat de travail est presque toujours un contrat d'adhésion. Comme tel il se rattache à la théorie générale des contrats d'adhésion. Mais il n'impose pas moins des questions délicates.

En général dans toute entreprise d'une certaine importance, il faut des règles de police intérieure. Le règlement d'atelier y pourvoit. C'est l'indication des conditions dans lesquelles le travail s'effectuera tel que l'employeur l'entend. Le règlement d'atelier n'est donc pas comme on le croit parfois un règlement d'autorité publique. C'est un règlement oeuvre de l'employeur ? A quelle heure doit-on entrer à l'usine, peut-on fumer ou non etc, etc ?

Sanction de la
violation : les
amendes

En général, on sanctionne les violations de ces règlements par des amendes qui n'ont rien à voir avec les amendes du droit pénal. Le patron déclare

par exemple que si on fume alors qu'on n'en a pas le droit, la sanction sera la retenue de une ou deux heures de salaire. Le mot amende n'est donc pas bien employé. On l'a employé pour montrer que c'était une sanction, mais il n'a rien à voir avec l'amende du droit pénal.

La question qui s'est posée à propos du règlement d'atelier est de savoir s'il est légal et opposable aux ouvriers. On l'a critiqué parfois en doctrine.

1° - On a dit que les intéressés ne connaissent pas ce règlement, parce qu'il n'est pas toujours affiché, ou bien il est illisible ou encore il n'est pas lu.

2° - Ce règlement serait une oeuvre purement unilatérale.

3° - Enfin ces amendes viendraient diminuer le salaire.

Est-il admissible que le patron après s'être engagé à payer un certain salaire à son personnel puisse le lui reprendre sous forme d'amendes ?

En réalité, ces objections n'ont pas grande valeur.

1° - Il n'est pas connu dit-on : Or, il ne dépend que des intéressés d'en prendre connaissance. C'est le droit commun de tout contrat d'adhésion. Beaucoup des contrats que nous passons à l'heure actuelle sont préparés par nos cocontractants. Nous n'avons qu'à nous documenter sur les conditions de nos contractants. C'est la règle de tous les chemins de fer. Quand on prend un billet on adhère par là à toutes leurs conditions. De même pour les polices d'assurances etc.. On ne peut donc pas dire qu'il y a eu garantie. Il dépendait du travailleur de demander connaissance du règlement d'atelier avant de traiter. A l'heure actuelle, il y a l'intervention des syndicats qui établissent les conditions générales des contrats ou qui y collaborent.

C'est en fonction de ces conditions que les contrats individuels interviennent. Or, beaucoup de règlements d'atelier ont été établis d'accord entre syndicats et patrons, ils ne sont donc pas unilatéraux.

Quant à la question des amendes, ces amendes sont légales malgré le nom qu'on leur donne, qui ferait croire qu'il s'agit d'une peine. C'est la clause pénale du droit civil réglementée par les articles 1226 et suivants, qui est valable depuis bien des siècles.

C'est la stipulation des dommages intérêts. Le

Critique

Réfutation des objections

Il ne dépend que des intéressés de prendre connaissance du règlement d'atelier

Les amendes sont légales, c'est la clause pénale du droit civil

patron stipule et insère dans son règlement d'atelier, que telle ou telle violation du contrat sera sanctionnée par une amende d'une certaine somme d'argent. Ceci évite des contestations ultérieures pour savoir si un préjudice a été causé au patron. Les dommages intérêts sont établis conventionnellement c'est l'avantage des clauses pénales, rien de tout cela ne peut être considéré comme nouveau ni à plus forte raison comme illégal. Pour échapper à ces solutions on a alors cherché à échaffauder une théorie qui paraît avoir gagné beaucoup de terrain. On peut se demander si elle ne vient pas d'être consacrée par le législateur dans la loi de 1932. C'est en se plaçant en dehors de la théorie du droit commun. On a essayé de se placer sur un terrain spécial, c'est la thèse empruntée au droit public, la thèse institutionnelle. D'après certains auteurs modernes notamment Saleilles et d'après une thèse soutenue en 1913 devant la Faculté de Dijon par M. Gazin sur le règlement d'atelier, la matière du règlement d'atelier par la théorie de l'institution est plus ou moins transportée dans le droit public.

Thèse institution
nulle

Qu'est-ce que
l'institution

Qu'est-ce que l'institution ?

Opinion de
M. Hauriou

Hauriou nous dit que l'institution a une existence propre qui est due à une organisation et qui dépasse l'individu humain. Elle subsiste malgré les mutations qui peuvent se produire à l'intérieur de l'organisme. Ceci veut dire que dans tout organisme des règles fonctionnelles doivent exister et être permanentes.

Dans le droit public, il y a de telles institutions, dans l'atelier, il doit y avoir une institution qui est le règlement d'atelier. Le règlement d'atelier jouerait donc le rôle social qui est donné aux règles du droit public en ce qui concerne les institutions qui en découlent. Ici nous sommes alors en dehors du droit privé, et on échappe à la théorie de la stipulation penae.

Le règlement d'atelier est l'institution de l'usine.

Le règlement d'atelier est l'institution de l'usine. Le patron a reçu une délégation des pouvoirs publics de faire la police à l'intérieur de son usine. Dès lors qu'il a reçu ce pouvoir il l'a reçu dans certaines limites qu'il ne doit pas dépasser. Ceci appelle le contrôle de l'autorité publique sur l'existence du règlement, son contenu et sa sanction.

Nécessité du contrôle de l'autorité publique

En outre, ce règlement d'atelier n'a rien de contractuel, on ne peut pas dire que par le fait, qu'on ait contracté, on l'ait accepté, et qu'il fasse partie du contrat de travail. C'est la police de l'industrie en dehors du contrat de travail.

Transposition de
la notion du
droit public de
l'Institution au
Règlement d'ate-
lier

Projet Costaz

Jurisprudence

Cette idée qui a pour but de transposer la notion, du droit public de l'Institution au Règlement d'atelier, et par conséquent de retirer ce règlement d'atelier du droit privé pour le faire passer dans le droit public, est assez intéressante, et d'autre part, elle plonge dans le passé en ce sens qu'on trouve déjà à la fin du XVIIIème siècle un projet qui avait été établi en 1789 par un nommé Costaz, sur l'ordre du ministre de l'Intérieur Chaptal, rapporté dans la thèse de M. Gazin. Il se rattachait à cette idée que le règlement d'atelier est une institution du droit public. Le chef d'atelier était autorisé par les pouvoirs publics, en vertu d'une sorte de délégation du législateur, à réglementer le travail. L'un des textes de ce projet disait : "Les manufacturiers qui font travailler les ouvriers ont le droit de déterminer par des règlements particuliers les conditions auxquelles ils admettent à travailler et l'ordre qu'ils veulent faire observer dans le travail".

On rencontre dans certaines régions certains types de règlements qui se rattachent à cette idée. Ainsi on voit qu'à propos d'un règlement de police intérieure dans les ateliers de la manufacture de dentelles d'un M.P. à Arras et à Lille, il s'agit d'un règlement de police intérieure soumis à l'approbation de MM. les Prud'hommes de la ville de Lille et à l'approbation de M. le Maire de la commune. Cette idée le rattacherait donc au droit public. Elle a reçu un commencement de consécration par le législateur en 1932, mais sous l'empire du droit commun cette idée ne peut être admise sans une réforme législative.

La jurisprudence, jusqu'à présent, a toujours admis que le règlement d'atelier était de nature essentiellement contractuelle. L'idée d'après laquelle les conditions du travail seraient imposées par le patron en vertu d'une certaine délégation qu'il aurait reçue est purement arbitraire. La seule légalité des amendes consistait à les rattacher à la clause pénale sans quoi elles auraient été illégales.

Donc cette thèse institutionnelle si intéressante soit-elle sur le terrain du droit positif était impossible à admettre, car elle déroge complètement à la théorie des contrats telle qu'elle existe d'une manière séculaire.

On a dit encore : le contrat de travail est un contrat de subordination du travailleur à l'employeur. Dès l'instant où on accepte d'obéir à l'employeur on doit obéir à tous les ordres qui seront donnés, on ne connaît pas les ordres qui pourront être donnés dans l'avenir. Le règlement d'atelier n'est qu'un ordre donné par l'employeur, un ordre plus permanent que d'

le règlement d'ateli- autres, mais il rentre dans son pouvoir de commander
lier n'est qu'un par conséquent le règlement d'atelier n'a pas un ca
ordre donné par ractère contractuel. Il y a malheureusement une objec.
l'employeur tion décisive tirée des clauses pénales. De quel

Objection :néces-
sité pour les deux
parties de tomber
d'accord sur la
clause pénale

Invocation de
l'art. 1135

Nécessité pour
le patron de mo-
difier le régle-
ment d'atelier
postérieurement
au contrat.

Nature contrac-
tuelle du régle-
ment d'atelier

Idées proclamées
par la jurispru-
dence

1) Validité

Validité du ré-
glement d'ate-
lier comme con-
trat

que l'employeur et l'employé soient tombés d'accord
sur la clause pénale ? Si c'est une convention elle
doit faire partie du contrat de travail. On a encore
invoqué l'article 1135 disant que la convention com-
porte non seulement ce qui a été convenu par les
parties, mais ce qui est en quelque sorte une suite
de leur convention : "Les conventions obligent à tou-
tes les suites que l'équité, l'usage ou la loi don-
nent aux obligations". Le règlement d'atelier serait
donc une suite. Cependant voici une objection au
point de vue du caractère contractuel du règlement
d'atelier : le patron peut avoir besoin de le chan-
ger postérieurement au contrat de travail. S'il est
de caractère contractuel cette modification ne serait
pas opposable à son personnel sans son consentement.
Or, dit-on il faut que le patron puisse à sa seule vo-
lonté modifier le règlement. Dans une grande usine
il peut être utile fréquemment de modifier le régle-
ment; Faut-il chaque fois obtenir l'adhésion de tous
les travailleurs ? Théoriquement oui, Car dans la me-
sure où les règlements modifient le contrat de tra-
vail, il faut leur consentement. On pourrait proposer
ceci: dans les règlements d'ateliers il y a des choses
distinctes les unes des autres. Il y a des disposi-
tions qui se rattachent au droit absolu du patron de
diriger le travail, il peut le modifier à tout moment.
Mais il y aussi des dispositions plus graves comme
les amendes. Celles-là ne peuvent être modifiées sans
le consentement des contractants. Quoiqu'il en soit
la jurisprudence n'a jamais douté un seul instant
que le contrat de travail fut un contrat englobant le
règlement d'atelier, c'est-à-dire que le règlement
d'atelier fut de nature contractuelle. Elle a à cet
égard proclamé deux idées : 1) que le règlement d'a-
telier était valable comme contrat. 2) Mais qu'il doit
avoir été connu et accepté.

D'abord il est valable: la question s'est
présentée devant la Chambre civile le 14 Février 1866.
(S.66.I.194). Il s'agissait d'une usine dont le ré-
glement d'atelier portait que les ouvrières n'auraient
pas le droit d'y pénétrer en sabots. Toute infraction
était punie d'une amende de 10 francs. La cour de cas-
sation a été saisie de la question et elle a cassé une
décision du Conseil des prud'hommes qui avait ré-
duit la peine à 0,50. Elle a déclaré que ce règlement

d'atelier était valable, de caractère contractuel et qu'il n'appartenait pas aux tribunaux de le modifier.

En particulier les juges n'ont pas le droit d'augmenter ou de diminuer la clause pénale, à moins que les parties ne l'aient prévu ou qu'il y ait eu exécution partielle (art. 1231 C. Civ).

Il est intervenu de très nombreux arrêts qui ont toujours appliqué les règlements d'atelier sur de nombreux points, notamment sur le délai congé. V. Civ. 28 Juin 1909 (S.1909.I.493)

2)

Le règlement d'atelier doit avoir été connu et accepté

Mais si le règlement d'atelier est valable et s'il peut produire ses effets en tant que convention ayant établi une clause pénale, il faut qu'il ait été accepté et connu. Bien des fois, dans des contrats d'adhésion des personnes se sont plaintes de n'avoir pas connu les conditions détaillées des règlements. Notamment dans le contrat de transport ferroviaire, maritime, dans des contrats avec des sociétés d'assurances. La jurisprudence recherche dans chaque cas si on a connu ou pu connaître les conditions générales de l'exécution du contrat. Des voyageurs ont pris un billet de chemin de fer sur lequel rien n'est inscrit. Sont-ils au courant du règlement ? On répond que les règlements sont affichés. Si on pouvait prouver que dans certaines gares il n'y avait pas d'affichage des règlements ou bien que le voyageur, qui en avait demandé communication, ne l'avait pas obtenue, il ne serait pas lié par les conditions du contrat d'adhésion.

En matière de transport maritime, il y a souvent une clause disant que le billet est délivré suivant les clauses du carnet de voyageurs dont on peut prendre connaissance. On peut avoir la connaissance individuelle donnée au moment du contrat, soit la connaissance par l'affichage. C'est au patron qu'il appartient de faire la preuve que l'ouvrier a eu connaissance ou a pu avoir connaissance du règlement d'atelier.

Dans bien des ateliers on envoie l'ouvrier lire le règlement avant de signer le contrat.

La Cour de Cassation a rendu un arrêt le 16 Juillet 1906 concernant les conditions de travail dans une blanchisserie. Les juges avaient dit que la seule présence de l'ouvrier dans la blanchisserie impliquait sa connaissance du règlement. La cour de cassation a dit le contraire, et que les juges auraient dû rechercher s'il avait connu le règlement d'atelier ou qu'il avait pu le connaître.

La Chambre civile a encore statué le 28 Juin 1909 à propos d'un ouvrier illettré. L'employeur sou-

Arrêt du 16 Juillet 1906 de la Cour de Cassation.

tenait qu'il n'avait pas donné lecture du règlement d'atelier, mais que l'ouvrier avait pu en avoir connaissance par ses camarades d'atelier. A quoi on a répondu que ce n'était pas une connaissance suffisante, et que le règlement d'atelier lui était, inopposable. Tout ceci prouve que la jurisprudence est indiscutablement établie sur le fait que le règlement d'atelier fait partie du contrat de travail et qu'il est rattaché à la théorie conventionnelle, et non pas à l'idée moderne institutionnelle.

Arrêt du 28 Juillet 1931 de la Chambre civile

La Chambre civile a encore statué le 28 Juillet 1931 (G. Pal. 1931.I.797) à propos d'un règlement d'atelier qui aurait modifié le délai congé. Il y avait dans une certaine profession un usage très ancien sur le délai congé, qui formait coutume. Or, le patron invoqua des règlements d'atelier qui auraient modifié cet usage. La cour de cassation a dit qu'un usage qui existait ne pouvait être modifié que par une pratique librement suivie. C'est toujours l'idée d'acceptation et de connaissance, c'est la théorie générale du contrat d'adhésion. Quoiqu'il en soit il n'en était pas moins opportun que le législateur intervint.

Il n'est pas douteux qu'il y a eu des abus commis par certains règlements d'atelier à l'égard des travailleurs.

nécessité de l'intervention du législateur
des divers types de contrat d'adhésion

Il ne faut pas oublier non plus que l'immense majorité des ouvriers ne peut aller devant la cour de cassation, et peu importe ce que dira la juridiction suprême si on ne va pas devant elle pour chaque cas. La jurisprudence suprême ne s'impose qu'autant qu'on a recours à elle. Il était donc opportun que le législateur intervienne. Or il l'a déjà fait dans d'autres types de contrats d'adhésion.

contrat de chemin de fer

Un premier type de contrat d'adhésion est le contrat de chemin de fer où il est intervenu depuis longtemps; il y a toutes les garanties puisque le chemin de fer se trouve sous le contrôle de l'autorité publique. C'est ce qu'on appelle un contrat d'adhésion réglementaire.

contrat d'assurance

loi de 1930

Un second type récent, en vertu de la loi de 1930 est le contrat d'assurance qui a été réglementé dans l'intérêt des assurés. Les compagnies d'assurances ont souvent abusé de leur réglementation. Leurs polices doivent être portées à la connaissance du public. La loi de 1930 précise que les caractères des polices devaient être en lettres suffisamment apparentes pour être lisibles. C'est donc l'idée de connaissance du public que le législateur a consacrée.

En ce qui concerne la navigation maritime il y a des projets de loi dont le Parlement est saisi depuis quelques années qui ont pour but de limiter

Navigation maritime
projets de loi
tendant à limiter
la liberté des
compagnies

profondément la liberté des compagnies pour les clauses qu'elles insèrent dans leurs conditions générales. Il est évident qu'un particulier ne peut discuter et qu'il subira la loi du transporteur. C'est pourquoi dans tous les pays on a réglementé ce contrat.

Qu'a-t-on fait pour le contrat de travail?

Loi du 5 Février
1932

L'idée a été posée il y a plus de 40 ans pour le règlement d'atelier, mais les travaux actuels remontent à un projet de loi du gouvernement déposé seulement en 1927, qui a été voté et qui est devenu la loi du 5 Février 1932. Cette loi a été votée grâce au fait que M. Binezer, le rapporteur de la Chambre ayant été élu sénateur a pris le projet en mains pour le faire aboutir rapidement. Elle est insérée dans le code du travail où on a ajouté les articles 22 A, et 22 B, de notre chapitre du louage de services, puis elle a modifié les articles 99, 106 et 107.

Les idées qui sont
à la base de cette
loi

Voici les idées qui sont à la base de cette

réglementation de
la publicité

1) La loi nouvelle (art. 22 a) réglemente la publicité pour qu'elle ne soit pas anarchique. il faut s'assurer qu'elle soit bonne. De même que pour la publicité à donner aux lois il y a des règlements qui ne sont pas suffisants. L'article 22 A, nou-
fit que le règlement d'atelier là où il en existe un, doit être affiché. 1° - dans les lieux du travail 2° - à la porte des locaux, 3° - il doit être déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes.

et de l'affichage
du règlement d'a-
telier
Interdiction en
principe des
amendes

2° - Les amendes - Chose curieuse : les amendes sont interdites en principe. L'article 22 nous dit : "Il est interdit à tout employeur de sanctionner par des amendes les manquements aux prescriptions du règlement d'atelier".

Définition de la
clause pénale

Ceci est très difficile à expliquer au point de vue juridique. Jusqu'à présent il n'est pas douteux que les amendes n'aient été des clauses pénales. Qu'est-ce que la clause pénale en droit ?

C'est la liquidation conventionnelle des dommages intérêts.

C'est la suppression de tout procès fixant l'étendue du dommage, et l'admission forfaitaire à l'avance que l'inexécution de l'obligation crée un dommage.

En droit commun, il y a deux choses à prouver : que le contractant a subi un préjudice, et l'étendue de ce préjudice. Le préjudice ici est supposé par l'inexécution d'une clause du règlement. Il paraît difficile que le législateur par la loi de 1932 ait entendu dire que le patron n'aurait plus droit à des dommages intérêts de la part de son per-

Critique de la
loi de 1932

sonnel. Si un ouvrier en fumant alors que c'était interdit a occasionné un dommage à l'intérieur de l'usine, il n'est pas admissible que le patron ne puisse obtenir des dommages intérêts. Il semble donc que le législateur de 1932 se soit laissé impressionner par l'idée institutionnelle. L'amende du règlement d'atelier aurait été considérée par lui, soit par suite d'une volonté établie, soit, par suite d'une erreur juridique comme n'étant pas une clause pénale, mais la sanction d'un règlement de police intérieure. Or, le législateur peut prohiber cette sanction, dès l'instant qu'elle n'a plus un caractère conventionnel.

Ceci cadre avec l'idée que le règlement d'atelier serait devenu quelque chose comme un règlement de police fait par délégation de la puissance publique, idée du projet de loi de 1899 et, on conçoit qu'il appartienne au législateur de dire quelles en seront les sanctions.

Une nouvelle question se pose : le législateur n'a pas entièrement pros crit les amendes ; exceptionnellement, il les permet dans deux cas : 1° - faute de discipline, 2° - faute contre l'hygiène et la sécurité. Il n'y a rien en ce qui concerne le reste.

Le législateur permet les amendes dans deux cas :
1°) faute de discipline

2° - Faute contre l'hygiène et la sécurité

On ne pourra les insérer au règlement d'atelier qu'après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité publique, c'est-à-dire, en fait, de l'inspecteur divisionnaire du travail, après consultation des organisations patronales et ouvrières, etc.

On voit donc que le règlement d'atelier entre dans le droit public puisqu'on ne peut le sanctionner par des amendes que dans ces deux cas, c'est-à-dire ce qui est de droit public et qu'il faut l'autorisation de l'autorité publique. Dès lors faut-il dire qu'à l'avenir le patron, qui aura subi un préjudice au cas de violation du règlement d'atelier, n'aura plus aucun droit à des dommages intérêts, contre son personnel ? Jusqu'à ce qu'une jurisprudence se soit établie, il paraît difficile de l'affirmer. Il vaut mieux dire ceci : désormais le règlement d'atelier, d'après la volonté du législateur qui a interdit les amendes, ne peut plus en comporter. Mais le législateur n'a pas supprimé le droit commun de sorte que le patron pourra dans chaque cas appliquer la théorie générale de l'inexécution des obligations, et si la violation du règlement d'atelier lui a causé un préjudice il pourra en demander la réparation en en faisant la preuve.

D'autre part, il ne pourra demander que les dommages intérêts directs et prévus conformément à la théorie générale du droit commun. De sorte que

Résultats de la
loi de 1932.

pour conclure on peut dire :

1) que cette loi a préalablement fait entrer le règlement d'atelier dans l'idée d'une Institution de l'atelier. et transformé complètement le caractère des amendes. 2) qu'elle a interdit les clauses pénales quel qu'en soit le caractère conventionnel ou non. 3°) qu'elle n'a pas pu toucher aux dommages intérêts compensatoires du droit commun, qui demeurent jusqu'à nouvel ordre. Au fond, c'est assez platonique parce que si un ouvrier a causé un dommage se chiffrant par des millions, on ne voit pas comment il pourrait le réparer.

Cette loi est très intéressante parce qu'elle marque peut-être un passage du droit privé au droit public. Elle n'est pas encore interprétée, et elle nous met en présence d'une institution tout à fait nouvelle du point de vue de la philosophie du droit.

Vices du consentement

Vices du consentement.

En ce qui les concerne il n'y a aucun texte spécial, c'est donc l'application du droit commun sur l'erreur, le dol et la violence.

Peut-on tenir compte de la lésion ? Pas davantage. La lésion n'existe qu'autant qu'il y a un texte : lésion dans la vente, lésion dans le partage. Or, ici nous n'avons pas de textes, aucun employeur, aucun travailleur lésé ne peut se plaindre. La jurisprudence est fixée depuis deux arrêts de principe du 20 Déc. 1852 (S.53.I.102) et du 12 Déc. 1853 (S.54.I.334), à propos de décisions de conseils de prud'hommes qui avaient révisé les prix prétendant que les ouvriers avaient été lésés. Il s'agissait dans le premier cas d'un ouvrier tailleur qui touchait 6,50 par paletot. Le conseil des prudhommes avait décidé que c'était insuffisant et il avait porté la somme à 12 francs. au nom de l'ordre public.

Cette décision a été cassée en vertu de l'article 1134. Les prix, a dit l'arrêt, ne concernent pas l'ordre public.

Projet de loi
de 1906

Dans le second cas, l'ouvrier touchait 5^f,50 par paletot et il prétendait qu'il avait contracté sous l'empire de la misère. L'arrêt a été cassé, car aucune juridiction ne peut se substituer aux conventions, la cour de cassation a dit : pas de lésion sans textes.

En fait beaucoup de conseils de prudhommes augmentent les contrats, et ils profitent de ce que les pourvois sont rares.

Sur la question de la lésion il faut signaler un projet de loi de 1906 qui reconnaissait aux tribunaux le pouvoir de reviser les prix en tenant compte des conditions habituelles de la profession et de la

valeur du travail fourni. Ce projet de loi n'a pas abouti. Jusqu'à présent, il semble qu'on s'oriente vers une autre direction, où on a déjà abouti pour le travail à domicile: c'est le minimum de salaire. (loi du 10 Juillet 1915, Code du travail articles 33 et suivants). Il y a une procédure administrative pour fixer le minimum de salaire des travailleurs à domicile. Mais il s'agit là d'un contrat d'entreprise, et non de travail.

Loi du 10 Juil-
let 1915

Imprévision

Imprévision -

Il y a des employeurs qui invoquent cette théorie. Cette théorie générale n'a jamais été consacrée par les tribunaux civils. L'imprévision en droit français n'est pas une cause de revision des contrats à moins d'un texte. On en a fait un pendant la guerre qui est la loi Fayot.

C'est ce qu'a décidé un jugement du tribunal de la Seine le 3 Novembre 1919 (G.Pal. 17 Février 1920) à propos d'un patron qui voulait baisser les salaires de son personnel en raison de la modification des circonstances économiques.

Donc en ce qui concerne les vices du consentement, c'est le droit commun qui s'applique.

II -

Capacité

En ce qui concerne la capacité nous allons examiner la capacité des mineurs, des femmes mariées, et des étrangers.

Capacité des
mineurs

1° - La capacité des mineurs se décompose en capacité de jouissance des droits, et capacité d'exercice des droits.

Le mineur a-t-il le droit de participer comme sujet à un contrat de travail, et dans le cas de l'affirmative comment pourra-t-il faire un contrat de travail ?

Incapacité de
jouissance

a) Le mineur peut-il être contractant dans un contrat de travail ? Toutes les fois qu'il s'agit de travaux, à une époque ou à un âge où le mineur n'a pas encore le droit de travailler il n'a pas la capacité de jouissance des droits, c'est-à-dire d'être sujet d'un contrat de travail. Avant l'âge de 13 ans en principe il ne peut travailler, donc il ne peut être sujet d'un contrat de travail. C'est une incapacité de jouissance des droits.

Quelle serait la sanction d'un contrat de travail auquel participerait un mineur avant l'âge légal ? C'est le droit commun qui s'applique, et la sanction est la nullité absolue. C'est la seule sanction parce qu'il y a une impossibilité juridique totale, le droit ne peut exister en lui-même.

La cour de cassation a fait cette application à propos d'un contrat passé par un mineur avant l'âge

légal dans trois arrêts du 22 Mai 1912 (Sirey 1912. I.517). Elle déclare qu'un contrat de travail d'un mineur qui n'avait pas encore l'âge voulu s'engage, est frappé de nullité absolue.

On s'est posé la question de savoir ce qui se passerait quand le contrat aurait été exécuté pendant quelque temps. Les nullités sont rétroactives. Peut-on dire que le mineur qui a travaillé pendant un certain temps n'a pas travaillé? La jurisprudence a été jusque là et elle a décidé dans ces trois arrêts que le contrat étant frappé de nullité absolue, s'il avait été exécuté en partie ce n'était pas en tant que contrat de travail. L'intérêt était très grand puisqu'il s'agissait d'un accident du travail. La cour de cassation a décidé que ce n'était pas un accident du travail puisqu'on n'était pas en présence d'un contrat de travail. On voit qu'elle a fait jouer à la rétroactivité de la nullité absolue, son effet le plus brutal. La question ne s'est pas posée de savoir si le patron devait payer l'enfant pour le travail accompli.

Ces trois arrêts sont très nets, ils sanctionnent l'incapacité de la jouissance du droit par la nullité absolue.

Incapacité d'
exercice

b) Incapacité d'exercice concernant les mineurs :

Un mineur ayant l'âge voulu a la jouissance du droit de participer au contrat de travail, mais il n'en a pas l'exercice puisqu'il est mineur.

Application des
principes généraux
du droit

Quelles sont les règles ? A cet égard il n'y a pas de textes propres à notre contrat, et il faut appliquer les principes généraux du droit. Le mineur contractera par l'intermédiaire de son représentant légal, père ou tuteur, ou bien il contractera lui-même mais sous réserve que de son contrat ne résultera pas une lésion pour lui (article 1305)

Une question spéciale concerne le droit de garde. Il y a des travaux qui emportent logement du travailleur chez l'employeur (personnel des gens de maison, personnel agricole). Un mineur a contracté seul sans l'autorisation de son représentant légal, son contrat n'emporte aucune lésion, mais la question du droit de garde se pose. Les parents ou le tuteur peuvent-ils nonobstant le contrat valable, réclamer la garde de l'enfant? La règle suivant laquelle un mineur peut contracter valablement sauf lésion ne peut porter sur le droit de garde qui appartient à son tuteur ou à ses parents. Dans les professions où l'enfant vivra chez son employeur, il faut reconnaître que

malgré le contrat, le représentant légal de l'enfant pourra le réclamer et le contrat ne s'exécutera pas car le droit de garde prime tout.

Si le contrat a été passé par le représentant légal de l'enfant, celui-ci peut-il cependant venir réclamer le mineur ? Incontestablement parce que ni le tuteur, ni le père, ne peuvent contracter au sujet du droit de garde, mais celui avec lequel ils auront contracté disposera, contre eux d'une action en réparation pécuniaire.

2°) Femmes mariées

es femmes mariées

interdiction de
certains travaux

es incapacités
d'exercice

as de séparation
de corps

as d'abandon de
famille

arrêt de la Cham-
bre des Requêtes

En ce qui concerne les incapacités de participer au contrat de travail comme sujets de droits sont moins nombreuses que pour le mineur. Certains travaux leur sont interdits : travaux de nuit, travail dans les mines, Si un contrat de travail portait sur l'un de ces travaux interdits, la sanction serait la même que pour le mineur : nullité absolue. Toutes les incapacités qui concernent l'aptitude à être sujet de droit d'un contrat sont toujours sanctionnées par la nullité absolue. En ce qui concerne les incapacités d'exercice de la femme mariée la femme mariée peut-elle passer un contrat de travail ? Il faut appliquer les principes généraux du droit, article 217 du code civil. Il lui faut l'autorisation de son mari ou à défaut, l'autorisation de justice.

Je vous rappelle certains cas spéciaux : si la femme est séparée de corps, elle a sa pleine capacité et elle peut faire seule un contrat de travail.

Un cas plus récent est celui qui a été ajouté par la loi de 1924 à l'article 222, l'hypothèse de l'abandon de famille. Lorsque le mari non seulement a abandonné sa famille, mais qu'il a été condamné pour abandon de famille, la femme peut contracter avec l'autorisation du juge. La pratique a dû depuis longtemps dépasser ces mesures pour l'hypothèse de la femme séparée de fait. Quoi qu'il n'y ait aucun texte, elle a admis que la femme, séparée de fait de son mari, tirait de cette séparation le pouvoir de faire des contrats comme le contrat de travail.

Ainsi, un arrêt de la Chambre des Requêtes du 6 Août, 1878 (S.79.I.65) à propos d'une femme dont le mari était parti en Australie a décidé que la femme tire de cette séparation un mandat "tacite et nécessaire" pour contracter. Elle avait fait un contrat de travail à Rouen comme vendeuse dans le magasin de la Belle Fermière. Elle préféra passer au Bon Marché, et soutint que son engagement n'était pas valable, parce qu'elle avait contracté sans autorisation

L'arrêt de la chambre des requêtes interprète la séparation de fait comme lui ayant donné le pouvoir de faire un certain nombre de contrats, dont le contrat de travail, qui est un contrat alimentaire ou un contrat d'existence, en raison d'un mandat tacite et nécessaire.

arrêt de la Cham-
bre civile du 24
Décembre 1917

Le 24 Décembre 1917 la Chambre civile (D.21.I.13) a statué encore sur une hypothèse de séparation de fait très ancienne. En pareil cas elle a encore dit que pour un contrat de travail la femme avait un mandat tacite et nécessaire.

Tout ceci se rattache à l'organisation de séparation de fait.

On peut d'ailleurs se demander s'il n'y a pas une certaine contradiction entre le nouvel article 222 modifié en 1924 et cette jurisprudence car l'abandon de famille avec condamnation du mari est bien la constatation que le mari est parti.

On nous dit qu'il faut, l'autorisation du juge dans ce cas, il semble qu'a fortiori pour une séparation de fait, elle doit également être requise.

Quoiqu'il en soit la solution de la jurisprudence est pratiquement très bonne.

Application de
l'idée du mandat
tacite

Quand les époux ne sont pas séparés de fait la femme dans la pratique a-t-elle besoin de l'autorisation de son mari pour faire un contrat de travail ? Personne n'exige cette autorisation maritale et on considère malgré l'article 217 que l'autorisation est donnée d'une manière tacite. Les textes ont dû céder devant la réalité de la vie.

3) Etrangers

Les étrangers

A l'heure actuelle, l'étranger possède à près au même titre que le national, la jouissance du droit de participer à un contrat de travail. Une proposition de loi a été votée par la Chambre en Décembre dernier pour établir un pourcentage de la main d'œuvre étrangère, mais elle n'est pas encore votée par le Sénat.

La carte d'iden-
tité

La petite formalité d'être titulaire d'une carte d'identité sur laquelle se trouve la mention spéciale: travailleur, et l'obligation de travailler pour la spécialité pour laquelle l'étranger est entré en France, sont seules nécessaires.

Sanction: l'amende

C'est une incapacité de jouissance de droit. Il n'y aura pas de sanction civile, mais une sanction pénale d'une amende pour l'employeur en cas de violation de ces règles. C'est donc assez spécial. En général, l'incapacité de jouissance des droits est sanctionnée par la nullité de l'acte passé, et il n'est pas de même ici.

loi régissant la
capacité d'
exercice

Quant à la capacité d'exercice des droits par les étrangers, c'est un problème de droit international privé. Quelle est la loi qui régira la capacité de l'étranger qui veut en France faire un contrat de travail? Pratiquement on lui appliquera la loi du pays où il contracte par application de la théorie de l'intérêt national en vertu de laquelle on ne peut tenir compte en France des lois étrangères que l'on ignore pour des contrats qui doivent se passer rapidement et au sujet desquelles l'ordre public serait intéressé si on pouvait les attaquer. Un vieil arrêt de la cour de cassation a consacré cette théorie, (arrêt Lizardi)

III -

Objets des con-
trats de tra-
vail

Objet des contrats de travail -

C'est un contrat synallagmatique, il a donc deux objets; un objet à la charge du travailleur, son travail, un objet à la charge de l'employeur, sa contreprestation.

travail sti-
pulé

De la part du travailleur l'objet est le travail stipulé. Il faut que l'objet conformément à l'article 1108 du code civil soit un objet déterminé. Un contrat de travail où le travailleur n'aurait pas un travail déterminé à faire ne serait pas un contrat. Il lui manquerait un de ses éléments essentiels : son objet. Cet objet doit être licite. Il faut que le travail soit de ceux qu'on a le droit de faire. D'où tout contrat du travail portant sur un travail interdit est un contrat qui a un objet illicite et qui est nul de nullité absolue comme tout ce qui touche à un objet illicite.

Quelqu'un voudrait utiliser le blanc de céruse, faire faire du travail de nuit dans les boulangeries, utiliser le phosphore blanc dans la fabrication des allumettes, aurait un objet illicite. La sanction sera la nullité absolue.

Je vous signale une particularité du contrat de travail quant à son objet dans l'article 20 Livre I. On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée. Le contrat de travail est donc nécessairement à objet temporaire. En général les contrats se font pour la durée que l'on veut, il n'en est pas de même ici.

le salaire

La contreprestation patronale s'appelle au sens large du mot : le salaire. Le salaire peut être soit un salaire en argent stipulé au temps ou au travail, à la pièce, soit un salaire stipulé en tout ou en partie en nature : avantages de logement, avantages de nourriture. Ce sont des arrangements que les parties peuvent faire entre elles.

Deux questions spéciales se posent : 1° - La question du sursalaire familial, 2° - La question des pourboires.

1° - Sursalaire familial :Sursalaire
familial

On appelle ainsi une augmentation du salaire en raison des charges de famille. L'Etat, depuis la guerre, paye davantage les fonctionnaires d'après le nombre de leurs enfants. En ce qui concerne le travail privé, l'idée a été lancée depuis longtemps par certains économistes sociaux, de l'utilité d'un sursalaire familial. Ceci a débuté il y a 15 ans par l'initiative privée. Il semble que ce soit dans les usines d'Ugine que l'on ait mis en pratique pour la première fois le sursalaire familial vers 1916. Cela s'est généralisé et le sursalaire familial est entré dans la pratique des travailleurs. L'employeur en général ne paye pas directement à ses travailleurs le sursalaire familial, il y a des caisses de compensation auxquelles l'employeur verse pour tout son personnel une quote part, et ce sont ces caisses qui au moyen des capitalisations versent le sursalaire aux travailleurs. En 1931, on citait en France 250 Caisses de compensation qui avaient été constituées librement par les employeurs et qui avaient versé une somme de 400 millions de sursalaire familial.

Salaire juridique

Quelle est la nature juridique du sursalaire familial ?

Intérêt pratique
de la question

Est-ce encore un salaire ? L'intérêt pratique est celui des accidents du travail. En effet, la rente qui est faite à la victime d'un accident du travail est basée sur son salaire. De sorte que si le sursalaire familial fait partie du salaire la rente augmente. Les compagnies d'assurances au cas d'accidents ont essayé de soutenir que le sursalaire n'était pas une partie du salaire, de sorte que la rente qu'elles avaient à payer s'en trouvait diminuée, et à l'opposé les victimes ont essayé de montrer que les sursalaires faisaient partie du salaire. La rente devait être calculée sur eux. C'est la thèse qui a prévalu en jurisprudence. La Chambre des requêtes a décidé le 30 Octobre 1929 (Gaz. Pal. 1929.2. 868) à propos d'un salaire de 500 francs que c'était un avantage stipulé lors de la formation du contrat de travail. Peu importe qu'il soit payé par le patron ou par des caisses de compensation, le sursalaire lors de la conclusion du contrat de travail est entré dans les prévisions des parties, il est contractuel, et par conséquent, il est un salaire.

D'après la juris-
prudence le sursa-
laire est un sa-
laire

Souvent même le sursalaire figure dans les règlements d'atelier et la jurisprudence est fixée en ce sens que le règlement d'atelier est purement contractuel. La Chambre civile l'a, de son côté, décidé, par arrêt du 2 Mai 1923 (S.25.I.121).

Loi du 11 Mars 1932
tendant à rendre
les allocations
familiales obli-
gatoires

La question du sursalaire a été réglemen-
tée par une loi du 11 Mars 1932 qui a pris place
dans le code du travail Livre I articles 74 A à
74 K ajoutés au Code.

Cette loi modifie également l'article
107 quant aux sanctions et elle a inséré à l'arti-
cle 2101 un nouveau privilège général.

Le titre de cette loi est : "Loi tendant
à rendre les allocations familiales obligatoires".

Les allocations
familiales sont
dues pour tout en-
fant ou descendant
légitime

Elle doit être retenue au point de vue de
deux ou trois points essentiels. Le premier point
résulte du titre même de la loi. L'article 74 dis-
pose ensuite que les allocations familiales sont
dues pour tout enfant ou descendant légitime.

Ainsi donc c'est une fixation obligatoire
du salaire par la loi. Jusqu'à présent le salaire
avait été fixé en toute liberté par les intéressés,
sans que l'Etat intervint. L'Etat paye des augmen-
tations spéciales dites de charges de famille, mais
en ce qui concerne le commerce ou l'industrie pri-
vée le salaire était fixé librement. Voilà donc une
institution qui a débuté par l'initiative privée
et qui est devenue obligatoire. Désormais on ne peut
pas refuser à un travailleur le sursalaire en raison
des charges de famille. Ceci est très important au
point de vue des contrats en général et montre l'in-
trusion de la réglementation du droit public dans
le droit privé.

Consécration de
la jurisprudence
qui voyait dans le
sursalaire un sa-
laire

En second lieu, la loi de 1932 a consacré
la jurisprudence qui voyait dans le sursalaire un
salaire. L'article 74 D du Code du travail dit qu'en
cas d'accident du travail, le sursalaire familial
entre dans le calcul des indemnités au même titre
que le salaire. Ceci confirme les arrêts de la cour
de cassation

Procédure de la
fixation du sursalaire

Troisième point : le sursalaire familial
même s'il est obligatoire, n'est pas fixé librement
dans sa quotité, il y a à l'article 74 C, toute
une procédure pour la fixation de ce sursalaire.
"Le taux minimum de l'allocation afférente à chaque
enfant est déterminé par arrêt du ministre. Ce taux
doit être égal dans chaque département et s'il y a
lieu pour chaque catégorie de professionnels. Il
pourra être révisé, etc..."

Obligation pour
les employeurs de
s'affilier à une
caisse de compensa-
tion

Quatrième point : les employeurs qui avaient
par leur seule initiative privée, créé des caisses de
compensation mais qui n'étaient pas forcés de s'y
affilier, y sont obligés désormais sauf de rares
exceptions. Ces caisses de compensation sont prévues
par l'article 74 E de la loi. "L'employeur est tenu

4°-Obligation pour de justifier à tout moment aux agents chargés de l'application de la loi de son affiliation à une caisse s'affilier à une de compensation agréée, par des pièces émanant de la caisse de compensation -ci et attestant qu'il est à jour de ses cotisations".

Il y a là de grandes nouveautés et des choses assez graves. D'abord le caractère obligatoire du sursalaire familial. On peut dire qu'avec le régime des assurances sociales il y a des gratifications obligatoires. Sur chaque salaire la loi exige maintenant qu'on paye une somme à des caisses qui en feront le reversement aux intéressés.

Cette obligation est une charge pour le patron.

Dans un ordre d'idées différent, il est à signaler que la loi de budget 1917 dispose (art. 23 modifié par L. 25.6.1920) que le sursalaire familial n'est pas impossible au titre de l'impôt cédulaire sur les salaires, et qu'il peut être défalqué par ceux qui font leur déclaration d'impôts.

Les pourboires

Quelle est leur nature juridique ?

Nature juridique
des pourboires

On peut ramener les hypothèses à 4 principales :

les :

1° - le patron paye son personnel et il ne s'occupe pas de savoir s'il touche ou non des pourboires.

2° - Le patron fait un prélèvement de 10 % sur ses factures à titre de pourboire pour son personnel. Ceci se passe dans les hôtels et restaurants généralement.

3° - Le patron ne paye rien à son personnel et ne prélève rien sur ses factures pour lui.

4° - Le personnel paye l'employeur.

1°- Cas où le patron paye son personnel et ne s'occupe pas de savoir s'il touche ou non des pourboires

Le pourboire n'est pas un salaire

2°-Cas où le patron majore la note de 10 % pour son personnel

Le pourboire est un salaire

Première hypothèse : l'usage s'établit, dans bien des cas, de donner des gratifications au personnel d'un établissement. En pareil cas ce n'est pas un salaire puisque le patron a stipulé au contrat de travail un salaire qui est la contrepartie normale du travail. Les pourboires, quels qu'ils soient, ne sont pas un salaire et toutes les fois qu'il faut calculer le salaire gagné par l'intéressé on ne tient pas compte des pourboires.

Seconde hypothèse . Le patron majore la note de 10 % pour son personnel, puis il fait lui-même la répartition entre le personnel qui ne reçoit pas de pourboires. Quelle est la nature juridique de ce 10 % ? Il n'est pas douteux que c'est un salaire .

Troisième hypothèse - Il est certains commerces où il est stipulé lors du contrat de travail que le personnel n'aura aucun salaire, mais que les pourboires qui lui seront librement versés par la clientèle

en tiendront lieu.

3°-Cas où le patron ne paye pas son personnel et ne prélève rien pour lui sur ses factures

On peut se demander si ce que la clientèle verse librement et directement est bien un salaire. Cette question présente un grand intérêt lorsqu'un membre du personnel est victime d'un accident du travail. Comment calculer la rente ? Le patron ne verse aucun salaire, les pourboires constituent-ils le salaire ? Comment expliquer juridiquement que c'est un salaire ? Le contrat de travail a-t-on dit est un contrat synallagmatique. Or, nous n'avons plus ici un contrat synallagmatique, donc nous n'avons plus un contrat de travail. Le garçon de café fait une donation de son travail qu'il récupère comme il peut. Il n'y a donc pas de salaire, et il n'y a rien à payer pour les accidents du travail. Cette solution n'est pas possible pratiquement. Si toute cette catégorie de travailleurs était considérée comme faisant un travail d'amateurs il faudrait sans tarder une intervention du législateur. Comment construire juridiquement cette solution ?

Le pourboire est un salaire

Impossibilité d'appliquer la stipulation pour autrui.

Certains ont cru pouvoir faire appel à la stipulation pour autrui. Le patron disent-ils fait une stipulation pour autrui et comme dans toute stipulation pour autrui il est le stipulant, Il a rempli sa tâche, il devait un salaire, il le fait payer par un autre. Oui, mais il n'y a là rien d'une stipulation pour autrui. Une stipulation pour autrui intervient entre le stipulant, patron, et promettant la clientèle. Or ici le contrat intervient entre le patron et son personnel, c'est-à-dire entre le stipulant et le bénéficiaire. Nous n'avons pas les éléments d'une stipulation pour autrui.

On peut faire appel à deux procédés qui offrent semblent-ils une construction satisfaisante.

a) premier procédé : caractère synallagmatique du contrat

a) Le premier est de dire que c'est bien un contrat synallagmatique. La loi n'a jamais exigé que le contrat de travail consistât d'une part en argent, d'autre part en travail. Du côté du patron le salaire peut être fixé en nature. Quelles sont les obligations du patron qui peuvent servir de contrepartie au travail, et laisser au contrat son caractère synallagmatique ? Le patron qui fait un contrat avec un personnel de restaurant s'engage : 1° - à n'employer que ce personnel dans son établissement. 2° - à mettre à la disposition de ce personnel son local, son matériel dès lors il y a là de la part du patron une contre-prestation suffisante.

Ainsi dans un domaine différent on concevrait que quelqu'un qui aurait à faire un paiement à un ouvrier le lui ferait ainsi : un garage emploierait un chauffeur sans le payer pendant 6 heures par jour et

en échange il mettrait une voiture à sa disposition pendant 4 heures par jour dont il pourrait se servir. Il y aurait là une contreprestation.

b) Seconde explication juridique : il y a de la part du patron une délégation faite à son personnel du débiteur du patron

b) Seconde explication juridique : on peut dire qu'il y a de la part du patron une délégation faite à son personnel du débiteur du patron. Le débiteur du patron est la clientèle. Le patron a comme débiteurs ses clients éventuels auxquels il aurait pu faire payer une somme supplémentaire en plus des consommations pour payer le personnel. Au lieu de cela il délègue à son personnel la clientèle pour le pourboire. Mais il faut l'acceptation du délégué. Le déléguant est le patron le délégué est le client. Or, par le fait qu'il entre dans l'établissement le client accepte la délégation. C'est un usage, qui est presque une coutume. Les règles de la délégation donnent donc un support juridique suffisant à l'idée de salaire. En effet, le patron au lieu de payer lui-même le salaire, le fait payer par son débiteur.

Jurisprudence

La jurisprudence n'hésite pas à admettre que le pourboire constitue un salaire dans les cas en question. La Chambre des requêtes a rendu un arrêt le 21 Décembre 1909 (S.1911.I.359) à propos d'un camionneur qui touchait de la clientèle, des pourboires pour les livraisons qu'il faisait dans une région où il était entendu que le personnel en plus de ce que payait le patron, compléterait son salaire au moyen des pourboires. La Chambre des requêtes a dit que cet usage était si constant, qu'il rentrait dans les prévisions du contrat de travail.

Arrêt du 21 Décembre 1909 de la Chambre des Requêtes

L'employeur en fixant le salaire a tenu compte des pourboires donnés par la clientèle, et en cas d'accident du travail, le calcul du salaire comporte ce que donnait l'employeur et les pourboires.

Arrêt du 15 Mars 1904 de la Chambre civile

La Chambre civile a décidé la même chose le 15 Mars 1904 (1905.I.349) à propos d'un garçon charcutier dont le patron lui payait un salaire très inférieur à la normale, parce qu'il avait été stipulé lors du contrat de travail qu'il y aurait des pourboires.

1°-Le personnel paye le patron

4ème hypothèse : Le personnel paye le patron.

Dans certains commerces non seulement le personnel n'est pas payé, mais il paye l'employeur. C'est assez fréquent dans les cafés et dans certains hôtels. Pour expliquer que l'on est encore en présence d'un salaire malgré ce renversement, on a dit que la somme que payait le personnel à l'employeur, était une garantie pour les dégâts que le personnel

Le pourboire est
un salaire

Justification

Compétence du tri-
bunal chargé de
connaître de l'
exécution du con-
trat

Application du
droit commun au
cas où le contrat
du travail ne con-
tient aucune clau-
se sur la compé-
tence

pouvait commettre dans l'exécution de son travail, ce qu'on appelle la casse. Quant à ce qui concerne l'obligation de l'employeur, il faut donner la même explication que précédemment dans la troisième hypothèse.

Pour terminer sur la question de l'objet du contrat de travail signalons une clause qui se trouve fréquemment dans les contrats de travail, et qui présente un grand inconvénient pratique. C'est la question de la compétence du tribunal chargé de connaître de l'exécution d'un contrat.

A - Que se passe-t-il lorsqu'il n'y a aucune clause dans un contrat de travail sur la compétence. On applique le droit commun c'est-à-dire que le tribunal compétent est, en principe, le tribunal du domicile du défendeur. Or, une loi récente du 6 Avril 1932 a ajouté un alinéa à l'article 2 du code de procédure civile aux termes duquel les contestations relatives au louage d'ouvrage, peuvent être portées devant le juge du lieu où la convention a été contractée ou exécutée, lorsqu'une des parties est domiciliée dans ce lieu. Cela signifie qu'en plus des compétences de droit commun on en a créé deux supplémentaires. Les contestations du contrat de travail peuvent être portées en outre, ou devant le lieu où le contrat a été conclu ou dans le lieu où il s'exécute à la condition que l'une des parties soit domiciliée dans ce lieu. Une maison engage du personnel à Marseille ; le tribunal de Marseille sera compétent s'il est à la fois le lieu de la conclusion du contrat et du domicile du travailleur.

Il ne faut pas confondre cette compétence avec celle de l'article 420 du Code de procédure civile.

B - Que se passe-t-il lorsqu'il y a une clause d'attribution de compétence ?

Possibilité par
une clause du
contrat de tra-
vail de fixer
la compétence
d'un seul tri-
bunal

Toutes ces règles de compétence y compris celles de la loi de 1932 ne sont pas obligatoires; on peut toujours, par une clause du contrat de travail, fixer un seul tribunal compétent, faire une élection de domicile. Cette élection de domicile a donné lieu à de grands abus. De puissantes entreprises, veulent par exemple que tous les procès qui les concernent aient lieu dans la même ville. Pour le travailleur qui peut se trouver à l'autre extrémité de la France c'est l'obligation d'aller, en cas de contestation, plaider au siège de l'entreprise, avec tous les frais que cela entraîne. La question s'est posée il y a quelques mois devant la Chambre civile. Une maison d'exportation avait fait un contrat avec du personnel pour l'envoyer en Afrique Occidentale française. Il

arrive souvent qu'une fois sur place, les conditions stipulées ne sont pas tenues. L'individu avait fait un procès devant la juridiction coloniale et il l'avait gagné. La Cour de cassation a cassé cette décision en disant que la convention faisant la loi des parties la clause d'élection de domicile devait jouer. C'est là un résultat tout à fait inique en soi; mais en l'absence de textes la cour de cassation ne pouvait statuer autrement qu'elle ne l'a fait. Ceci prouve qu'il faut une réforme législative. La Société d'études Législatives prépare en ce moment un texte à soumettre aux pouvoirs publics en vue de prohiber toutes clauses semblables. L'employeur pourra être assigné dans plusieurs lieux et une lacune très grave ainsi comblée.

La cause

IV - La cause

Elle est exigée par l'article 1108 du Code civil. Si on admet cette cause où serait-elle dans un contrat de travail ? Elle sera dans la prestation que chacune des parties doit faire à l'autre. En ce qui concerne le travailleur ce serait la réception du salaire, et en ce qui concerne l'employeur ce sera la réception du travail.

Il n'y a qu'à appliquer à la cause dans le contrat de travail les articles 1131 à 1133 du code civil. D'où la nullité si la cause est illicite. Ex : contrat de travail en vue de la contrebande. Les deux objets du contrat sont licites: le travail, et le salaire. Mais sa cause est illicite. La cause a donc ici son utilité. Elle seule permet d'annuler le contrat.

§ 2 - Formes et preuves du contrat de travail

Aux termes de l'article 19 C. Trav. L. I, le contrat de travail est soumis aux "règles du droit commun" "et il peut être contracté dans les "formes qu'il convient aux parties d'adopter" Il en résulte une liberté absolue de formes. La volonté du législateur est certaine sur ce point.

Formes et preuves
du contrat de
travail

Cette liberté de forme n'est pas de nature à empêcher les exigences du droit commun pour la preuve. L'article 19 réunit dans un seul alinéa les questions de forme et de preuve, puisqu'il nous dit que le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.

Comment prouverait-on le contrat de travail ?
Il faut distinguer :

1° - La preuve de sa durée.

2° - La preuve du contenu du contrat.

Preuve de la
durée

En ce qui concerne la durée du contrat de travail il y a une disposition spéciale dans l'article 21 du code. La durée du louage de services est, sauf clause contraire, réglée par l'usage. Par conséquent, si l'on n'a pas stipulé quelque chose au sujet de la durée du contrat de travail c'est l'usage qui en déterminera la durée.

Preuve du contenu
du contrat

Mais la preuve du contenu du contrat : quel est le salaire, à quel travail le travailleur s'est-il engagé ? L'article 19 nous dit que le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.

historique

Signalons, tout d'abord, diverses institutions aujourd'hui disparues.

Le livret ou-
vrier.

Pendant le XIXème siècle, a existé une institution très impopulaire créée dans un but de police, c'était le livret ouvrier. C'était une sorte de carnet d'identité que tout ouvrier devait avoir entre ses mains pour justifier de son identité. L'employeur devait indiquer sur ce carnet la date d'entrée et la date de sortie de l'ouvrier. Primitivement ce carnet était une mesure de police destinée notamment à éviter le vagabondage mais petit à petit, par le fait que sur le livret on inscrivait les dates d'entrée et de sortie, il finit par faire preuve dans une certaine mesure du contrat de travail. Lorsque l'ouvrier quittait son employeur, celui-ci écrivait qu'il l'avait quitté à telle date libre de tout engagement, mais lorsque les conditions du contrat de travail n'avaient pas été exécutées les employeurs refusaient de rendre le carnet et l'individu se trouvait dans une situation irrégulière.

Les abus auxquels
il donna lieu

C'était assez grave puisque d'après le droit commun l'inexécution d'une obligation n'est sanctionnée que par des dommages intérêts, et ici elle était sanctionnée par le conservateur du livret. L'ouvrier se trouvait donc obligé de rester. C'était donc contraire à la règle fondamentale de l'article 1142 du Code civil. Ceci résultait d'un usage, d'un abus qui violait l'article 1142. Parfois les patrons avaient fait des avances d'argent à leur personnel et ils ne rendaient le livret que lorsque le personnel avait restitué ces avances. On citait le cas de certaines

Lois de 1851 et de
1854

régions où des dentellières qui gagnaient 0,40 par jour avaient reçu des avances allant jusqu'à 300 francs. Elles étaient ainsi liées pour longtemps à leur employeur qui refusait de leur rendre leur livret ouvrier. Une première réforme eut lieu (lois de 1851 et de 1854). On obligea les patrons à restituer le livret à l'ouvrier, même si ce dernier n'avait pas

restitué les avances faites. Le livret ouvrier fut d'ailleurs abrogé par une loi de 1890, et il était à cette époque, tombé en désuétude dans bien des régions.

Une seconde preuve qui a disparu est celle de l'article 1781 du code civil, d'après lequel le maître était cru sur son affirmation. C'était une inégalité totale dans la preuve du contrat; pour la quotité des gages, pour savoir s'il avait été payé, pour savoir si des acomptes par anticipation avaient été payés au travailleur le patron était cru sur sa seule affirmation. Cette règle était le signe d'un état d'esprit peu favorable aux travailleurs et contraire à l'idée qui avait été proclamée sous la révolution. Elle marquait le signe du code de 1804, époque de réaction anti-ouvrière, Il est vrai que cette règle existait déjà dans l'ancien droit. La jurisprudence du Châtelet de Paris était établie dès 1708 en ce sens. Le maître était toujours cru sur ses déclarations quant aux points indiqués. Il y avait dans l'ancien droit une hiérarchie en ce sens que les travailleurs étaient tenus non seulement à fournir le travail à leur employeur mais à une certaine discipline et à un certain respect. On citait une décision de 1751 du Châtelet qui avait condamné un valet au carcan pour avoir insulté son maître. On peut s'étonner que le Code de 1804 se soit inspiré de cet état d'esprit. En 1868 l'article 1781 fut abrogé. Le gouvernement de cette époque demanda sa disparition au nom de la liberté et de l'égalité qui est une "passion de la France".

Article 1781 du
code civil

Preuves actuelles

Les preuves actuelles résultent de l'article 19 C. T. Ce texte est ainsi conçu (al. I) : "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."

art. 19 code du
travail

Cas où il y a un
écrit

Cas où il n'y
a pas d'écrit

S'il y a un écrit on pourra faire la preuve de l'existence du contrat et de la quotité du salaire pour quelque somme que ce soit. S'il n'y en a pas on pourra faire la preuve par témoins jusqu'à la somme de 500 francs, ou au-dessus s'il y a commencement de preuve par écrit complété par les témoignages, enfin rappelons l'aveu et le serment. Il y a la preuve spéciale de l'article 109 du code de commerce, preuve à l'égard des commerçants qui est notamment la preuve testimoniale.

Enfin, une preuve qui joue un grand rôle dans le contrat de travail. Au dessus de 500 francs on doit avoir un écrit, mais aux termes de l'article 1348 du code civil il y a une exception toutes les fois qu'il n'a pas été possible au créancier de se procurer une preuve littérale de l'obligation qui a

Cas où le créancier est dans l'impossibilité de se procurer une preuve littérale

été contractée envers lui. L'impossibilité, peut être une destruction matérielle, ou une cause morale, c'est-à-dire qu'on n'a pas pu moralement se procurer un écrit. La jurisprudence a interprété cet article d'une manière très large. La jurisprudence a interprété cet article d'une manière très large. Elle considère qu'il est parfois difficile de la part des parties de faire un écrit. Dans bien des paiements de salaire on ne fait pas d'écrit parce que cela compliquerait les choses, ou aurait l'air de manquer de confiance. Aucune quittance n'est jamais donnée par exemple en ce qui concerne les gens de maison. La jurisprudence applique l'article 1348 (Requêtes 1er mai 1911, S. 1913. I. 305) pour les gages des gens de maison : "La situation du maître à l'égard des serviteurs à gages ne lui permet guère de réclamer une quittance. Une telle réclamation impliquerait une certaine défiance incompatible avec le caractère des relations qui doivent s'établir entre le maître et le serviteur".

La même solution s'applique aux médecins qui ne font pas signer d'écrit chaque fois qu'ils font une visite. Aussi l'article 1348 est-il appliqué par la jurisprudence à leur profit. Jusqu'ici nous sommes sur le terrain du droit commun. Mais la jurisprudence a été plus loin. En effet, d'après l'article 19 le contrat peut être contracté, "dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter". La question s'est posée sur le terrain de l'article 1325 d'après lequel dans les contrats où les parties ont des intérêts distincts il faut autant d'écrits que de parties. Donc un minimum de deux.

Usage suivi dans les diverses entreprises

Forme de l'écrit

L'application de l'article 1385 en matière de contrat de travail conduit à la solution suivante: autant d'écrits que de travailleurs. Donc pour que le contrat de travail puisse être prouvé par écrit il faut satisfaire à la condition de l'article 1325, or c'est contraire à l'usage suivi dans des quantités d'entreprises. On ne fait qu'un seul écrit signé par le travailleur, et qui reste entre les mains de l'employeur, il constate l'acceptation des conditions du contrat de travail et contient souvent une clause par laquelle il est dit que le contrat est complété par le règlement d'atelier qui devrait théoriquement être remis en deux exemplaires, chaque exemplaire étant signé par chacune des parties. D'après l'article 1325 le contrat de travail devrait être fait en deux exemplaires portant les deux signatures. La cour de cassation a décidé par application de l'article 19 du code du travail et du membre de phrase "peuvent être contractés dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter" qu'il suffisait, pour prouver un contrat de tra-

Liberté des parties

vail par écrit, qu'il y eut un écrit, mais que cet écrit pouvait être établi dans la forme qu'il convient aux parties d'adopter. S'il leur convient d'adopter la forme d'un seul écrit, elles en ont le droit. La Chambre civile a rendu un arrêt le 12 Novembre 1913 (Sirey 1914.I.245) à propos d'un employé de l'hôtel Continental de Paris qui soutenait à l'encontre de son employeur que le règlement d'atelier ne lui était pas opposable, parce que, s'il l'avait connu il ne l'aurait pas accepté. L'hôtel Continental présentait un écrit en un seul exemplaire signé par lui constatant qu'il avait accepté les conditions générales y compris celles du règlement de l'hôtel. La cour de cassation a décidé qu'il fallait déroger à l'article 1325 du code civil. De sorte que l'article 19 C. Tr. paraît se contredire. Il dit que le contrat de travail est soumis au droit commun et il ajoute : "peuvent être contractées dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter." Il n'est alors plus soumis au droit commun. Il est certain que le législateur n'a pas voulu cela car au cours des travaux préparatoires il a été dit à plusieurs reprises qu'il fallait appliquer le droit commun.

Effets du contrat de travail

Section XI

Effets du contrat de travail

L'effet du contrat de travail est l'obligation de l'exécution du contrat par chaque partie, le travail et le salaire.

§ 1 - Le salaire

Le travailleur doit assurer les services dans les conditions où elles sont ficées par le contrat. Il faut appliquer l'article 1134 du code civil: la convention est la loi des parties.

Application de l'article 1134 du code civil

En particulier, et ceci n'est que l'application du droit commun, le travail doit être fourni de bonne foi, avec fidélité, et peut-on ajouter, avec capacité. En outre, la subordination dans l'exécution de ce contrat est le trait spécifique du travailleur à l'employeur.

D'où résulte que si, dans l'exécution du contrat, le travailleur ne se prête pas à cette subordination, il viole le contrat et il y a de sa part une faute entraînant les sanctions de l'inexécution d'une obligation. Il y a sur ce point une copieuse jurisprudence.

Dans certaines entreprises on exige du personnel une tenue spéciale. Le tribunal de la Seine a eu à

Pic, 1931, p. 22) où il s'agissait d'une insigne d'une compagnie de machines à écrire qui exigeait de certains membres de son personnel de le porter en vue de permettre le contrôle des allées et venues dans les locaux. Un employé de la Compagnie avait refusé de porter l'insigne. Le tribunal de la Seine a considéré qu'il avait violé la loi du contrat. Un arrêt de la Chambre civile du 8 Mars 1922 (22.I. 356) est relatif à un personnel d'hôtel qui avait fait preuve d'une grande impatience vis-à-vis de l'employeur. La cour de cassation a décidé que le renvoi avait pu intervenir immédiatement en raison de la faute grave.

Quelle sera la sanction ?

Les sanctions de l'inexécution du contrat seront celles du droit commun, c'est-à-dire l'astreinte, les dommages intérêts l'exception non adimpleti contractus, la résolution judiciaire de l'article 1184 du code civil. Tout cela jouera dans les rapports des parties.

Pourtant une sanction supplémentaire est du ressort du droit pénal.

On s'était aperçu du danger qu'il y avait à permettre au personnel de certaines entreprises d'accepter des pots de vin.

Dans certaines maisons de commerce ou d'industrie le personnel acceptait d'autres industriels ou de la clientèle des sommes d'argent, dans l'exécution des fonctions. Quand c'est par exemple un fournisseur qui donne ces gratifications le personnel peut se montrer moins vigilant en contrôlant les fournitures faites. De grands abus ont été révélés dans cet ordre d'idées. L'acceptation comme du paiement de ces gratifications serait une violation du contrat, mais dont la sanction ne serait qu'une obligation en dommages intérêts. Le travailleur s'il n'a que son salaire, peut être insolvable. Où est alors la sanction ? C'est pourquoi on en a fait par une loi du 16 Février 1919 insérée aux art. 177 et 179 C. Pénal un délit. Nous passons avec cette situation du domaine du pur droit privé dans le domaine du droit public. Cette sanction a été prise dans le droit public parce que le droit privé n'en offrait pas de suffisantes. L'article 177 vise ceux qui sollicitent ou acceptent des gratifications et l'article 179 vise ceux qui les donnent ou les offrent. Art. 177, al. final : "Sera puni d'un emprisonnement d'un à 3 ans et d'une amende de 500 à 3000 francs ou de l'une de ces deux peines tout commis, employé, préposé, salarié qui soit directement soit par personne interposée à l'insu et sans le consentement de son patron a sollicité ou agréé des offres ou promesses de présents,

Sanctions en cas d'inexécution

Application du droit commun

Danger des pots de vin

Sanctions en droit privé.

Et en droit public

commission, escompte, prime pour faire un acte de son emploi ou pour s'abstenir de faire un acte que son devoir lui commandait de faire. "La contrepartie nous est donnée par l'article 179 qui condamne également à des peines d'amende et de prison ceux qui donnent ou offrent des gratifications.

Au cours des travaux de cette loi, deux questions ont été posées, auxquelles il a été répondu d'une manière très nette pour éviter certains doutes. 1° - quant aux pourboires, 2° - quant au sou du franc des gens de maison.

La question des pourboires

Pourboires - On a demandé au rapporteur de la loi si les pourboires qui sont d'un usage courant dans certaines professions, tomberaient sous le coup de la loi. L'ouvrier qui fait une livraison et reçoit de la clientèle un pourboire tombe-t-il sous le coup de la sanction? Le rapporteur a dit non, car le texte dit : "à l'insu et sans le consentement du patron". En effet, l'usage du pourboire est connu du patron généralement. Le tout est de savoir si cela s'est fait à l'insu ou non du patron et pratiquement si c'est ou non l'usage. Si c'est l'usage, le patron l'a admis, si ce n'est pas l'usage, le délit est commis.

La question a encore été posée au rapporteur en ce qui concerne le sou du franc des gens de maison. Le rapporteur a fait la même réponse en disant que ce n'était pas à l'insu du patron. Il faut donc rechercher l'usage de la profession. Donc à côté des sanctions civiles, il y a des sanctions pénales très rigoureuses.

§ 2 - Obligations de l'employeur

Obligations de l'employeur

Elles sont :

- 1° - le respect de la législation du travail,
- 2° - le respect de la convention elle-même.
- 3° - le paiement du salaire dans les conditions légales.

Respecter la législation du travail

I - Les lois du travail sont les lois que nous avons rencontrées précédemment qui figurent sous la rubrique : limitation aux libertés individuelles des employeurs ou des travailleurs. Ce sont les lois sur l'hygiène de l'industrie, sur l'interdiction de certains travaux, la législation sur le repos hebdomadaire, sur la limitation de la durée de la journée de travail, sur l'interdiction du travail à certaines heures, l'obligation de fournir au personnel féminin, des sièges dans les magasins, etc. Toutes ces lois trouvent une sanction dans la loi pénale puisqu'elles sont sanctionnées par des amendes et parfois par de la prison.

Respecter la
convention elle-
même

II - D'autre part, le patron doit respecter dans ses rapports avec les travailleurs, les conditions propres du code du travail qui sont sanctionnées par les règles du droit civil.

S'il a pris des engagements de faire effectuer certains travaux pendant une certaine durée, il ne peut rompre le contrat à sa guise. Le patron doit exécuter ce qu'il a promis. Le chômage n'est même pas une condition qui exonère le patron de ses obligations. Cette question de l'exécution du contrat de travail a soulevé des procès notamment dans le monde théâtral. Une espèce a été jugée par le tribunal de la Seine le 18 Mai 1929 (Recueil Pic 1929 p. 267), à propos d'un contrat qui avait été passé par des artistes avec la direction du Concert Mayol. Il s'agissait des demoiselles Irwin pour la revue : En pleine jeunesse. Elles s'étaient engagées à danser, jouer la comédie moyennant quoi elles avaient droit à ce que l'on appelle une vedette sur l'affiche. Or, d'après le contrat de travail il était établi que les demoiselles Irwin auraient leur nom en vedette sur l'affiche à l'exclusion des autres artistes. Or, un constat d'huissier permit de se rendre compte que les demoiselles en question n'étaient pas les seules à être en vedette sur l'affiche. La direction du concert Mayol fut condamnée pour n'avoir pas exécuté le contrat tel qu'il avait été stipulé. Donc l'employeur s'étant engagé à assurer à son personnel une vedette sur l'affiche n'avait pas exécuté le contrat tel qu'il s'y était engagé.

Quelle sera la sanction? Ici les seules sanctions sont les sanctions du droit commun, c'est-à-dire l'astreinte et des dommages intérêts. V. encore Seine 12 Novembre 1926. Gaz. Trib. 11 Juin 1927.

IIIème obligation. Le salaire dû par lui au travailleur. Cette question soulève deux problèmes d'abord, le mode de paiement du salaire, ensuite les garanties du paiement.

Payer le salaire
dans les condi-
tions légales

Mode de paiement :

Mode de paie-
ment

Longtemps il a existé en cette matière une liberté absolue. Le patron payait à son personnel son salaire, quand il voulait et comme il voulait et dans les formes où il le voulait.

Réglementation

Tout cela est actuellement sérieusement réglementé. car il y a eu bien des abus.

Le patron est tenu de payer le salaire de son personnel en lui remettant une fiche sur laquelle se trouve une sorte de relevé du compte du travailleur afin qu'il puisse faire le contrôle lui-même.

Nécessité d'une
fiche

Ceci lui permet de voir si le patron lui paye bien ce qui lui est dû, étant donné le contrat passé.

Nécessité d'une
fiche

L'article 44 A du Code du travail dispose que : " à l'occasion du paiement des salaires il doit être remise une pièce justificative que le patron remet au travailleur, indiquant son nom sa qualification professionnelle, faisant ressortir le montant de la rémunération etc..."

Epoque du paiement

Second point : A quelle époque le salaire doit-il être payé ? D'après l'article 44 "Le salaire des ouvriers doit être payé à des périodes déterminées par la loi c'est-à-dire qui constituent un minimum". Pour les ouvriers le salaire doit être payé deux fois par mois au minimum, pour les employés il doit être payé au minimum une fois par mois. Les commissions des voyageurs et représentants de commerce doivent être payées au moins une fois tous les trois mois. Enfin, il y a des règles spéciales pour le travail à façon. Tout ceci ne joue pas pour la navigation maritime, les marins du commerce ne sont payés qu'une fois le voyage terminé. D'ailleurs, nous ne nous occupons pas ici du travail des marins.

D'autre part, on a essayé d'éviter que le paiement des salaires ne fut fait les jours de congé, car certains employeurs auraient été tentés de faire revenir leur personnel à l'usine les jours de congé pour toucher leurs salaires. L'article 45 nous dit : "le paiement ne peut être effectué un jour où l'employé a droit au repos". Si le contrat porte que le travailleur aura la semaine anglaise, le patron ne pourra payer le samedi après midi.

Lieux dans lesquels il peut être fait

3° - Lieux dans lesquels le paiement peut être fait.

Article 45 : "Il ne peut avoir lieu dans les débits de boissons ou magasins de vente". En effet payer le personnel dans un magasin de vente, c'est l'inciter à certaines tentations. Il y avait eu des abus et une complicité entre certains employés chargés de faire le paiement et certaines maisons de commerce. La loi ajoute : sauf le personnel des débits de boissons et des magasins de vente, "Ceci est assez compréhensible.

Comment se paye le salaire?

4° - Comment se paye le salaire ?

Le salaire doit nécessairement se payer soit en argent, soit dans la mesure où la chose a été stipulée en nature, mais il est interdit à l'heure actuelle de le payer comme autrefois en jetons que l'employé devait aller changer ensuite dans certaines maisons d'alimentation, et particulièrement dans des maisons tenues par l'employeur lui-même : les économats patronaux. C'est le Truck System qui a occasionné tant de protestations de la part des travailleurs. La loi a interdit, en 1910, le paiement des salaires autrement qu'en monnaie ayant cours légal ou en nature, logement, nourriture. A propos des économats je vous signale que non seu-

lement le paiement en jetons est interdit, mais la loi en 1910 a interdit aux patrons de tenir des économats. D'après les articles 75 à 77 du code du travail (chapitre des économats), il est interdit à tout employeur d'annexer à son entreprise un éconamat où il vende directement ou indirectement à son personnel des denrées et marchandises. On s'est aperçu que ces économats patronaux avaient pour but de reprendre dans une certaine mesure le salaire qui venait d'être payé. Néanmoins dans la pratique ces économats interdits par la loi de 1910 se sont reconstitués sous une forme voilée. Des sociétés civiles sont constituées par des employeurs sociétés à forme commerciale qui ayant leur personnalité propre ne sont théoriquement plus les employeurs. C'est un procédé détourné pour violer l'interdiction de la loi de 1910. La loi n'a pas défendu aux patrons de créer des sociétés commerciales. Si on peut faire la preuve que la société est alimentée au point de vue capital uniquement par le patron, la violation de la loi serait établie, semble-t-il :

On a aussi vu se constituer des coopératives qui ne sont que des économats déguisés dont se plaignent les intéressés. Il faut donc s'attendre à une nouvelle réforme qui aura pour but de prendre des précautions contre ces formes.

Le salaire doit être payé au travailleur lui-

emme mariée
Loi du 13 Juil-
let 1907

même.

Et si le travailleur est une femme mariée ?

La loi du 13 Juillet 1907 permet à la femme qui travaille de toucher son salaire. Cela se fait dans beaucoup d'entreprises, c'est une entorse admise à l'incapacité de la femme mariée mais qui est sans effet pratique dans le cas où les époux ne s'entendent pas. La femme a donc le droit de toucher librement son salaire et l'opposition du mari n'aurait aucune valeur. Mais il ne faut pas oublier que s'il y a des mauvais maris, il y a aussi des femmes qui peuvent dilapider leur salaire. La loi de 1907 a permis au mari de faire retirer à la femme les pouvoirs que la loi lui a donnés en cas d'abus de sa part. Il pourrait donc faire retirer à la femme le droit de toucher librement son salaire.

mineurs

Les mineurs peuvent-ils toucher librement leur salaire ?

Il n'y a pas de textes sur ce point. L'article 387 du code civil vise le père de famille et dit qu'il n'a plus la jouissance légale sur le salaire des enfants qui travaillent mais aucun texte n'interdit au père de famille d'exiger que le salaire lui soit payé à lui-même en vertu de sa puissance paternelle pour l'entretien de l'enfant. C'est une fissure actuelle de la loi, c'est la possibilité pour le père en dépendant le salaire de l'enfant de mettre en échec la loi

Il faudrait une intervention législative pour décider que l'enfant toucherait directement son salaire, mais ceci est difficile, Que fera l'enfant de ce salaire? La chose est délicate, C'est plus une question de mœurs, qu'une question de législation.

Garanties appartenant au travailleur

Quelles sont les garanties qui appartiennent au travailleur pour toucher son salaire? Ces garanties sont de deux sortes : Les unes sont des garanties contre l'insolvabilité de l'employeur s'il est en état de cessation de paiement; les autres sont des garanties contre l'insolvabilité du travailleur lui-même en ce sens que même s'il est insolvable et qu'il doit de l'argent il a des garanties qui lui permettront de toucher la plus grande partie de son salaire, pour le rendre insaisissable à ses créanciers? Les garanties s'exercent donc dans deux directions.

Garanties contre l'insolvabilité du patron

Garanties contre l'insolvabilité du patron;

La loi s'en occupe dans les articles 46 à 48 du Code du travail qui renvoient à divers textes généraux du code civil et du code de commerce. Elle accorde aux salariés tantôt un privilège général, tantôt un privilège spécial.

Privilèges généraux

Comme privilège général il y a le privilège des gens de service. L'article 47, I du code du travail renvoie à l'article 2101 du code civil, pour les ouvriers et commis le privilège général de l'article 549 du code de commerce : en cas de faillite de l'employeur, il y a pour le personnel un privilège général qui passe avant toutes les créances qu'on a contre le failli. On veut que le personnel soit payé.

Enfin, un nouveau privilège général résulte de la loi du 11 Mars 1932 sur le sursalaire familial. Des caisses de compensation sont chargées de payer le sursalaire familial. La loi du 11 Mars accorde un privilège général au profit des travailleurs sur les caisses de compensation pour le paiement de ce sursalaire.

Privilèges spéciaux

Il y a trois catégories de privilèges spéciaux

1° - L'un est donné par l'article 47 qui n'est que la reproduction de l'article 1798 du code civil. C'est le privilège des ouvriers d'un entrepreneur vis-à-vis de celui pour le compte duquel le travail est fait en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur.

2° - Le privilège des ouvriers qui ont travaillé à une récolte ou à une fabrication d'ustensiles agricoles. L'article 47 renvoie à l'article 2102, 1° et 3° du code civil.

3° - L'article 46 donne encore un privilège spécial sur les sommes qui sont dues aux entrepreneurs de travaux publics par les collectivités publiques, Etat, départements, communes, Le personnel des

entreprises a sur ces sommes un privilège spécial qui lui permettra d'être payé de ses salaires. Telles sont les garanties de paiement du salaire contre l'insolvabilité de l'employeur.

Garanties données au travailleur quand il est lui-même insolvable.

Garanties données
au travailleur
quand il est lui-
même insolvable

- § 1 - Créances patronales
- § 2 - Créances familiales
- § 3 - Créances contre les tiers.

Créances contre
les tiers

Historique

Créances contre les tiers - Il n'y avait d'abord aucune législation et tout le salaire des travailleurs était saisissable. En 1860, la cour de cassation a invoqué l'article 592 du code de procédure et a décidé que certains objets étaient insaisissables. Mais il n'y est pas question des salaires. Le législateur voulait simplement qu'on laisse au saisi un certain minimum d'objets. La cour de cassation a pourtant admis, sans préciser, qu'une certaine partie était insaisissable, les juges du fond devant apprécier la quantité d'après les circonstances.

D'autres décisions invoquent des textes différents, les articles 581, 582, 583 du code de procédure. Ce système avait bien des inconvénients, car il était tout à fait arbitraire. On ne savait jamais pour combien les salaires pouvaient être saisis et l'appréciation des juges variait avec les juridictions. La question, depuis lors, était réglementée par la loi de 1895, modifiée par la loi du 27 Juillet 1920 et par la loi du 4 Août 1930, la nature est insérée au code du travail, livre I, articles 61 et suivants. Il convient d'examiner 1) les créances des tiers, 2) les créances patronales, 3) les créances familiales.

1) Créances des
tiers
A) Loi de 1895

En ce qui concerne les créances des tiers la législation actuelle repose sur un forfait qui a changé. Le système de la loi de 1895 a d'abord été très simple. C'était un forfait qui était invariable. C'était toujours un dixième du salaire qui était saisissable et, en outre, le salarié pouvait céder son salaire pour une certaine partie qui ne pouvait dépasser le 1/10, au total, le salaire était saisissable pour 1/10ème.

En ce qui concerne la cession du salaire la jurisprudence antérieure à la loi de 1895 avait bien pu établir que les salaires seraient insaisissables dans une certaine proportion, mais en l'absence de textes elle ne pouvait décider que les salaires seraient incessibles. Or, beaucoup de salariés cédaient par anticipation les salaires qu'ils devaient

Régime actuel

B) Le régime actuel (lois de 192 et de 1930)

toucher. C'était une cession de créance civile soumise aux règles du droit commun. Il fallait donc faire quelque chose, pour la restaurer. La loi de 1895 déclare d'une part que les tiers ne pourront saisir qu'un dixième du traitement et que, d'autre part, le salaire ne pourrait céder qu'un dixième de son traitement. Ce qui faisait en tout deux dixièmes.

Le régime actuel est un peu plus compliqué. La loi de 1895 avait par trop restreint la saisissabilité et la cessibilité sans tenir compte de l'importance du salaire. Le législateur a considéré que plus le salaire était important plus il fallait étendre les droits des créanciers, et qu'il importait surtout de protéger les petits salaires plus que les moyens et gros salaires.

Il y a des salariés qui peuvent gagner des sommes considérables puisqu'un directeur général de société est lié par un contrat de travail. Le régime actuel est le suivant:

1° - Il n'y a plus à la fois une partie cessible et une partie saisissable. D'après l'article 61 du Code du travail à l'heure actuelle il y a une part du salaire qui est, ou cessible, ou saisissable. "Les appointements des commis ou employés sont saisissables ou cessibles", dans la proportion suivante. Quelle est cette part ?

Jusqu'à 15.000 francs le salaire est saisissable ou cessible pour un dixième.

De 15.000 à 25.000 francs le salaire est saisissable ou cessible pour cinquième pour la partie dépassant 15.000 francs.

De 25.000 à 40.000 francs le salaire est saisissable ou cessible pour un quart pour la partie dépassant 25.000 francs.

De 40.000 à 60.000 francs le salaire est saisissable ou cessible pour un tiers, pour la partie dépassant 40.000 francs.

Ainsi le total des saisies ou cessions ne doit pas dépasser ces pourcentages dans chaque catégorie.

Au-dessus de 60.000 francs le salaire est cessible ou saisissable pour la totalité de la somme dépassant 60.000 francs.

Ainsi, un salaire de 69.000 francs sera donc saisissable à raison de $\frac{1}{10}$ de 15.000 frs, de $\frac{1}{5}$ de 15.000 à 25.000 frs, de $\frac{1}{4}$ de 25.000 frs à 40.000 frs, de $\frac{1}{3}$ de 40.000 frs à 60.000 frs, cela fait en tout $2.500 + 3.000 + 6.125 + 6.666 + 5.000 = 23.291$ francs part saisissable ou cessible.

Certaines sommes sont totalement incessibles ou insaisissables. C'est, d'après la loi du 11

Une part du salaire est cessible ou saisissable.

Pourcentages

Loi du 11 Mars 1932

Le sursalaire familial est incessible et insaisissable

Mars 1932, le sursalaire familial, le mot l'indique, le sursalaire familial est quelque chose d'alimentaire, en raison du nombre des enfants. On ne le donne pas pour les créanciers ou les tiers, mais pour nourrir les enfants. C'est son affectation légale et il ne peut être touché par les créanciers, sauf toutefois pour les créanciers alimentaires.

Procédure ou la
saisie des sa-
lares

Procédure.

On a rendu la saisie des salaires plus difficile qu'autrefois, plus on la rend difficile plus on favorise les saisies.

Les cessions de salaire sont également rendues plus compliquées afin d'en diminuer le nombre car la loi ne leur est pas favorable.

Enfin, la loi prend des mesures au profit du patron. En effet, la saisie des salaires entre ses mains était pour lui une grande complication. La loi édicte des mesures en vertu desquelles le patron sera débarrassé des oppositions faites entre ses mains.

On a diminué les frais de la saisie, car tous ces frais sont à la charge du salarié saisi.

Créances patronales

Créances patro-
nales

Les créances que le patron peut avoir contre son travailleur doivent d'après la loi être ramenées à 3 catégories :

3 catégories

1) Le patron a remis au travailleur des instruments de travail ou il lui a fait une avance d'argent pour les acheter. Dans la plupart des entreprises l'ouvrier est propriétaire de ses outils.

2) Ou bien il a prêté de l'argent, mais pour une cause quelconque

3) Enfin, il peut avoir une créance ne provenant pas d'une avance d'argent

Le patron a fait des fournitures à son ouvrier, ou le travailleur doit de l'argent à son patron, ou des dommages intérêts, ce qui est le cas le plus fréquent. L'on a ainsi rompu le contrat de travail d'une manière abusive et le patron a droit à des dommages intérêts, ou il a fait des dégâts dans l'exécution de son travail, ou encore le patron qui est responsable de son travailleur en vertu de l'article 1384 du code civil, a un recours contre lui, en cas d'accident occasionné par la faute du travailleur.

Bref, le patron peut avoir une série de créances contre son employé.

La réglementation n'est pas la même pour ces trois catégories de créances.

Ces diverses créances sont traitées en raison de leur fonction sociale. Les premières ont toutes les faveurs, les secondes en ont déjà beaucoup moins, et les dernières n'en ont plus du tout.

La première catégorie est celle qui est traitée par la loi de la manière la plus indulgente : les instruments de travail.

1°) instruments de travail ou avances nécessaires pour les acheter

Art. 50 du Code du travail. Le patron a le droit de faire une compensation légale pure et simple entre ce que lui doit le travailleur, et ce qu'il lui devra à l'échéance. On doutait autrefois que cette compensation put jouer, mais l'article 50 du code du travail le dit formellement. Il est presque dans l'intérêt du travailleur qu'il en soit ainsi, si le patron n'était pas assuré de pouvoir récupérer l'intégralité de l'avance faite à son travailleur pour ses instruments de travail il ne les lui fournirait pas, et cela retomberait sur l'ouvrier. On ne peut obliger un employeur à faire des avances à son travailleur sans garanties. Cette compensation légale est donc dans l'intérêt du travailleur.

Certains auteurs estiment que la jurisprudence antérieure à la loi de 1895 qui décidait, en l'absence de textes, que sur un salaire, une portion minima serait saisissable, pourrait continuer à jouer même en présence de l'article 50. C'est une opinion qui repose sur une idée équitable mais en présence de toute la législation intervenue, on se demande s'il faut faire une place à la jurisprudence antérieure. La loi aurait peut-être mieux fait de décider que la compensation ne pourrait se faire que pour une partie du salaire, afin que le travailleur fut assuré de toucher quand même quelque chose à l'échéance.

La jurisprudence paraît assez large sur la notion d'avances d'instruments de travail. Ainsi les carnets remis aux receveurs de tramways ont été reconnus comme tels. La question s'est présentée au sujet des tramways de Lyon où on employait déjà des carnets de tickets. La compagnie donne à son personnel des carnets de tickets qu'ils détachent d'une souche. Ces carnets doivent-ils être considérés comme des instruments de travail. Ils peuvent être perdus, le salarié peut ne pas rapporter autant d'argent que la valeur des carnets à lui remis. Un receveur avait perdu un de ces carnets. La compagnie voulait compenser pour la totalité en disant que c'était un instrument de travail. La cour de cassation par un arrêt du 7 Avril 1930 a décidé que le carnet était un instrument de travail avancé au receveur. On pourrait même considérer comme un instrument de travail les avances d'argent mises à la disposition de certains caissiers. Cette décision est intervenue pour une hypothèse analogue. Il paraît que dans les débits et cafés, les bouteilles de liqueur sont considérées comme des instruments de travail, que le patron remet à son personnel à titre

d'avance, et dans ces conditions si le personnel ne peut en restituer le montant la compensation joue intégralement.

2° -Avances en argent faites par le patron à l'employé

Avances en argent faites par le patron à l'employé.

Il est fréquent qu'un ouvrier passe à la caisse de l'entreprise où il travaille pour demander une avance d'argent. Quelle est la réglementation de ces avances pécuniaires ?

Elles sont réglementées par l'article 51 du Code du travail.

Elles sont faites dans l'intérêt de l'ouvrier, mais elles sont dangereuses et la loi les voit d'une manière peu favorable. C'est pourquoi elle décide que les créances patronales pour avances d'argent ne pourront donner lieu qu'à une certaine retenue du salaire.

Elle limite la compensation, quelles que soient les avances d'argent qui ont été faites, au 1/10 du salaire.

Les tiers, on l'a vu, peuvent déjà saisir une portion du salaire d'un 1/10/ Le 1/10 du patron est-il différent de la portion saisissable qui appartient aux tiers? Oui, c'est un dixième supplémentaire. Par conséquent, le salaire du travailleur est saisissable, d'une part, au profit des tiers, dans les conditions déjà indiquées. 1/10, 1/5, 1/4 ou 1/3 selon l'importance. En outre, il est saisissable encore d'un sixième au profit du patron pour ses avances pécuniaires à l'ouvrier. Art. 51 : "La retenue opérée par le patron du chef de ses avances ne se confond pas avec la partie saisissable par les tiers. "Nous avons donc deux dixièmes qui peuvent être saisis lorsque le salaire ne dépasse pas 15.000 francs; 1/10 + 1/5 entre 15.000 et 25.000; 1/10 + 1/4 entre 25.000 et 40.000 francs; 1/10 et 1/3 entre 40.000 et 60.000 francs.

Que se passera-t-il s'il n'y a pas assez pour que d'une part le patron récupère ses avances à raison des instruments de travail, en second lieu un dixième pour avances pécuniaires, et que d'autre part, puisse s'exercer le 10ème, le 5ème, le quart ou le tiers des créanciers ordinaires?

C'est le patron qui l'emportera pour la compensation légale des avances sur instruments de travail, La part des autres créanciers ne pourra être prélevée que s'il y a encore du salaire disponible.

A propos de cette question du dixième du patron un autre problème se présente. Lorsque le travailleur n'a pas de créancier autre que son patron, le patron peut-il à son profit invoquer en outre de son dixième, la part saisissable au profit des créanciers

ordinaires. Il résulte de la rédaction de l'article 50 que le patron a un dixième spécial, et qu'il ne peut prendre autre chose. Des patrons ont cherché à tourner cette disposition par le procédé suivant : Si la compensation légale n'est pas possible au delà d'un dixième pour les avances patronales faites au travailleur, la loi n'a dit nulle part que la compensation conventionnelle était défendue. La compensation conventionnelle est une convention en vertu de laquelle la compensation peut jouer dans les cas où la compensation légale n'a pas ses éléments constitutifs. On donne généralement comme exemple une compensation entre une somme d'argent et un corps certain.

La compensation conventionnelle est-elle valable ?

Voici l'application qu'on a essayé de faire à notre cas. Le patron a passé une convention avec son ouvrier, aux termes de laquelle la compensation au titre de compensation conventionnelle dépasserait beaucoup les proportions indiquées.

Sans la loi spéciale aux salaires et d'après les règles du droit civil un patron devrait pouvoir compenser la totalité de ce qui lui est dû par la totalité de ce qu'il doit. Quand il y a eu une convention en vertu de laquelle le travailleur accepte à l'avance une compensation plus grande de ce qu'il doit avec ce qu'on lui doit, cette convention est valable, puisqu'elle fait tomber l'obstacle à la compensation légale. Cette convention peut intervenir avant l'échéance par une clause du contrat de travail. Parfois la convention intervient au moment du paiement. En pareil cas on dit que c'est une convention concomitante au paiement. Quelle est la validité de ces conventions dans l'état des textes ? Il y a eu une évolution de la jurisprudence de la cour de cassation sur ce point, mais malgré cette évolution la cour de cassation, n'est pas très favorable à ces compensations conventionnelles. La question s'est posée pour la première fois devant la chambre civile le 21 Juillet 1909 (S.1910.I.113). Les faits étaient simples : il s'agissait d'une entreprise, la société Vieillard Migeon, dans laquelle, au moment du paiement, une entente intervenait avec le travailleur pour une compensation conventionnelle. Le tribunal avait décidé dans cette affaire que cette compensation conventionnelle était valable, en disant : la loi admet la compensation légale qui se fait de plein droit et sans la volonté des intéressés, elle est automatique, tandis que la compensation conventionnelle se fait librement. Le jour de l'échéance le travailleur pourrait toucher son salaire d'une main et le reverser de l'autre. Pour éviter cette double manutention, n'était il pas plus simple de faire une convention au moment du paiement ?

Evolution de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Arrêt de la Chambre civile du 21 Juillet 1909

Dans beaucoup de banques pour certaines opérations que l'on fait il arrive que l'on soit à un moment donné créancier, puis on fait une nouvelle opération pour laquelle on devient débiteur, sans avoir touché ou versé de l'argent effectivement.

On ne passe pas au guichet du paiement pour aller ensuite reverser la même somme au guichet des versements. On fait un jeu d'écritures mais c'est comme s'il y avait eu un versement effectif.

Dans les comptes à échéance fixe, si à l'échéance fixe on prolonge le compte c'est comme si on avait pris son argent à un guichet et qu'on l'ait reversé à un autre. Il en est de même ici: c'est la thèse soutenue par les employeurs. Juridiquement, elle était assez solide. Or, la cour de cassation a décidé dans cette affaire que la compensation conventionnelle était nulle. 1) Tout d'abord, si la loi interdit la compensation légale au delà d'une certaine somme c'est parce qu'elle considère que le salaire est alimentaire; C'est donc pour des raisons d'ordre public. Toute convention qui va à l'encontre de cette réception du salaire par le travailleur est une convention contraire à l'ordre public. Il est d'ordre public que le salaire soit affecté à sa destination alimentaire. Dès lors, la cour de cassation a décidé qu'était nulle toute compensation conventionnelle antérieure et concomitante au paiement. De sorte qu'avec la thèse de la cour de cassation il faut que l'on ait payé matériellement le salaire au travailleur, qu'il l'ait emporté, puis qu'il le rapporte et le reverse. Alors la loi est satisfaite parce que c'est un débiteur qui paye librement ses dettes. Cette thèse a été vivement critiquée, en particulier, au recueil Sirey par M. Albert Tissier (loc. cit.). Cet auteur a fait remarquer que, d'une part, sous l'empire de la loi de 1895 on avait toujours admis jusqu'alors la validité des compensations conventionnelles, En second lieu juridiquement, il n'y avait aucune différence à faire entre un paiement que l'ouvrier fait librement et la convention de compensation qui n'est qu'un paiement fait volontairement par l'intéressé. Enfin troisièmement, que dans certaines entreprises, les calculs fait prouvaient que les ouvriers auraient une action en répétition de ce qu'ils auraient reçu qui ne se prescrit que par 30 ans et que si on faisait le calcul de ces retenues, cela atteindrait le double du capital social de certaine très grande entreprise. Grâce à cette thèse consacrée par l'arrêt de 1909 voilà le résultat auquel on arrivait. C'était donc très grave étant donné les usages qui existaient dans le commerce et l'industrie. Pourtant malgré ce qu'il peut y avoir

Nullité de la compensation conventionnelle antérieure et concomitante au paiement.

Critique de cette thèse

dangereux pour des entreprises d'être exposées à des actions en répétition. Il faut reconnaître que la thèse de la cour de cassation, reposait sur un argument solide.

D'une part, socialement, on a voulu que le salaire restât entre les mains de l'ouvrier, et tant que l'ouvrier ne l'a pas touché effectivement on ne peut véritablement pas dire qu'il a payé librement ce qu'il devait. Malgré les apparences la compensation conventionnelle, bien qu'elle soit libre, n'est pas un paiement librement fait. Il y a une contrainte morale qui pèse sur le travailleur et lui enlève l'intégralité de sa liberté. Le but de la loi n'aurait pas été atteint si toutes les conventions de compensation avaient été admises.

Il semble donc que la cour de cassation ait eu raison de statuer comme elle l'a fait.

Quoi qu'il en soit, l'année suivante la question s'est représentée devant elle, et elle a rendu un arrêt le 1er Juin 1910 (S.1910.I.417) qui apporte une petite rectification à la thèse de l'arrêt précédent qui avait jeté la perturbation dans bien des comptabilités. Il s'agissait de l'hypothèse suivante : Le caissier d'une affaire retenait d'office au moment du paiement une partie du salaire pour récupérer les avances patronales. C'est ainsi que la question s'engagea et vint devant la cour de cassation. Les juges du fond et la cour de cassation décidèrent que ce n'était pas valable. Cependant à dessein et dans sa formule la cour de cassation apporte une restriction à la thèse qu'elle venait de consacrer l'année précédente. Cette nuance fut proposée par l'avocat général Merrillon, l'importance de la question justifiant selon lui une dérogation à la tradition de la cour de cassation de ne pas changer sa jurisprudence si rapidement.

Tandis que l'arrêt précédent avait dit : est nulle toute convention antérieure ou concomitante au paiement, l'arrêt de 1910 ne condamne plus aussi complètement la convention antérieure. Si la convention est concomitante au paiement, elle est déclarée valable. Désormais d'après cette thèse, il suffit que le salaire ait été, d'après la formule de l'arrêt : mis à la disposition du salarié.

La mise à la disposition est est pas le lui payer. Ce n'est pas le mettre sur la table, c'est lui dire : consentez-vous à ce qu'on vous fasse une retenue. C'est une convention verbale qui se fait à ce moment. Cette évolution de jurisprudence à un an d'intervalle était justifiée par le fait que des entreprises avaient peur que l'on puisse, pendant longtemps, leur réclamer des avances qui

Sa justification

arrêt de la cour
de cassation du
1er Juin 1910

Une restriction
à la thèse de
l'année précé-
dente.

La convention con-
comitante au paie-
ment est valable

auraient entraîné pour elles la faillite. Comme l'immense majorité des compensations conventionnelles sont concomitantes au paiement, avec cette nouvelle jurisprudence on tranquillisait les entreprises.

Tel est l'état de la question.

Pour conclure ajoutons en ce qui concerne les avances pécuniaires du patron qui ne concernent pas les instruments de travail que le patron peut saisir de plein droit 1/10 du salaire, mais il peut saisir bien plus si, au moment du paiement, une convention intervient entre lui et le salarié, acceptée par le salarié, après mise du salaire à sa disposition.

Il y a bien des moyens de pression sur les salariés, pour leur faire accepter une pareille convention.

3°) Créances patronales ordinaires

Créances patronales ordinaires :

2 systèmes possibles

1°- Application du droit commun

Il n'y a en ce qui les concerne aucun texte. Deux systèmes sont possibles : 1° - Absence de textes, c'est le droit commun ; 2° - Ou bien alors le patron ne peut rien compenser du tout en l'absence de textes.

A trois ans d'intervalle la cour de cassation a consacré ces deux systèmes. La Chambre civile a rendu un arrêt le 3 Mai 1907 (S. 1909. I. 153) disant que là où aucun texte n'interdit la compensation légale, il n'est pas possible de la prohiber. Or, la loi n'a réglementé la compensation légale que pour avances pécuniaires, mais elle ne l'a pas interdite formellement. Dans ce cas il s'agissait d'un patron qui devait 44 francs de salaire à son travailleur, ce dernier qui l'avait quitté lui devait pour son brusque départ 60 francs de dommages intérêts, la cour de cassation a admis la compensation légale pour la totalité.

Arrêt du 3 Mai 1907 de la Chambre civile

Que faut-il penser de cette thèse? Elle est indéfendable. 1°- L'article 50 du code du travail autorise la compensation dans certains cas intéressants, elle ne les admet pas autrement. Dès lors elle la prohibe dans les autres.

2° - Puisqu'on parle du droit commun, l'article 1293 du code civil dit que la compensation légale ne joue pas pour les créances qui sont les créances alimentaires déclarées insaisissables. Or la loi a déclaré les salaires insaisissables, en tant qu'ils sont alimentaires, par conséquent, la compensation légale ne peut pas jouer.

3° - Si vraiment les créances patronales quelconques, les moins intéressantes étaient compensables pour la totalité à quoi serviraient tous les textes qui ont pour but d'accorder au patron une compensation limitée pour ses avances. Ils

seraient inutiles, puisque le patron aurait la compensation pour le tout, dans les cas les moins intéressants.

2°-pas de compensa-
tion possible

arrêt du 18 Juin
1910 de la Cham-
bre civile

Ainsi cette jurisprudence de la cour de cassation ne s'est-elle pas maintenue et à trois ans d'intervalle la Chambre civile par un arrêt du 18 Juin 1910 et par un autre du 6 Novembre 1911 de la façon la plus nette a décidé qu'il n'y avait aucune compensation possible. Les seules possibles sont celles de l'article 50. Les seules possibles sont celles de l'article 50. L'argument de la cour de cassation est tiré de l'article 1293 du code civil: le salaire est insaisissable et il est incompensable. Le patron aura les droits d'un créancier ordinaire.

La loi traite donc d'une manière très bienveillante les instruments de travail et est moins favorable aux autres avances.

Créances fami-
liales

Dernière catégorie de créances : créances familiales. Ce sont des créances alimentaires contre le travailleur. Celles-ci sont saisissables sans aucune limite. La plus importante de ces créances est celle de; la femme mariée. A cet égard il a fallu une réforme par la loi du 13 Juillet 1907. La femme, moyennant une procédure très simple, et par devant le juge de paix, peut faire saisir le salaire de son mari pour en toucher tout ou partie.

Loi du 13 Juil-
let 1907

Pourquoi? Le salaire est insaisissable parce qu'il est alimentaire. Il est alimentaire, non en faveur du mari tout seul mais en faveur de la famille. La famille peut faire saisir le salaire.

Mais à défaut de la femme il y a d'autres créances alimentaires contre le travailleur. Il y a toutes les créances alimentaires du droit commun. Notamment, celles qui sont fixées à l'article 62 du code du travail qui renvoie à de nombreux textes du droit civil. Ce sont toutes les hypothèses où un individu est tenu de payer une pension alimentaire à quelqu'un. C'est l'obligation alimentaire du travailleur vis-à-vis de ses enfants, au profit de ses parents, de ses beaux parents, au profit de la femme divorcée lorsqu'elle a obtenu la pension visée à l'article 301 du code civil. Enfin l'enfant adoptif a droit à une pension. Tous ces créanciers de pension alimentaire peuvent faire saisir le salaire, car c'est l'affectation même du salaire. Article 62 : "Le terme mensuel de la pension alimentaire pourra être prélevé intégralement sur la portion insaisissable des salaires ou appointements".

Enfin, les allocations de sursalaire familial, aux termes de la loi de 1932 qui a modifié l'

art. 62 L. I Code trav. si elles sont insaisissables totalement pour les créances des tiers sont saisissables totalement pour les créances alimentaires prévues à l'art. 203 C. Civ. Les lois récentes adoptent constamment des mesures nouvelles pour garantir l'arrivée du salaire à destination.

En définitive, voici l'ordre :

- 1) D'abord, pour la totalité, les créances patronales pour instruments de travail
- 2) Ensuite, et sur le même plan :
 - a) les créances patronales pour avances d'argent (1/10)
 - b) Les créances des Tiers pour créances quelconques (1/10, 1/5, 1/4, 1/3 selon les cas)
- 3) Le reste : créances alimentaires contre le salaire.

Section IV

Extinction du contrat de travail

Extinction du
contrat de
travail.

L'extinction du contrat de travail doit être examinée d'abord dans les rapports des contractants et, ensuite, dans les rapports des contractants et des tiers.

§ 1 - Rapports des contractants entre eux

Rapports des con-
tractants entre
eux

En ce qui les concerne l'extinction du contrat de travail est soumise, dans une très large mesure, aux règles générales de l'extinction des contrats. Mais il y a également quelques règles spéciales qui résultent des lois faites pour le contrat de travail.

Règles communes
à tous les con-
trats de travail

Envisageons, d'abord en ce qui est commun à tous les contrats de travail, ensuite, nous examinons le contrat de travail, à durée indéterminée, auquel s'appliquent des règles spéciales.

I - Règles communes à tous les contrats de travail

Certaines de ces règles sont l'application des principes généraux à tous les contrats, d'autres sont propres au contrat de travail

Dérogations au
droit commun

Il y a deux causes d'extinction du contrat de travail qui dérogent nettement au droit commun des contrats et qui résultent de textes spéciaux concernant le contrat de travail.

Militaires fai-
sant une période
de réserve

La première concerne les militaires fai-
sant une période de réserve. Normalement l'employeur ou le travailleur qui fait une période de réserve, pourrait demander l'application à son profit des règles du contrat. On part, on est donc en faute. Il

Il y a des sanctions, Mais en 1901 on a fait une législation spéciale qui se trouve codifiée dans les articles 25 à 28 du Code du travail, L. I. Le départ de l'employeur comme du travailleur pour faire une période militaire de réserve ne peut pas constituer une cause de rupture du contrat de travail de sa part, Art. 25 : "Le contrat de travail ne peut être rompu à cause de ce fait." Il était arrivé fréquemment qu'un ouvrier parfait fasse sa période et trouvait sa place prise en revenant, c'était pour lui une lourde perte. On a donc imposé aux patrons de reprendre leurs travailleurs à l'expiration des périodes de réserve. L'article 28 décide que toute stipulation contraire aux dispositions qui précèdent, est nulle de plein droit.

Il y a eu pour les patrons à la fin de la guerre l'obligation de reprendre tous les démobilisés qui se trouvaient à leur service en 1914. on a fait une loi spéciale, mais cette hypothèse, n'a plus ici d'intérêt pratique.

Les délais congés devront être respectés. Notez que ceci ne joue pas pour les périodes, en dehors du service militaire actif, qui n'est pas réglementé par le code du travail ou la loi de 1901. On aurait pu l'admettre, mais il n'y a pas de textes, Ce serait une très grande désorganisation pour les entreprises que de les forcer à reprendre leur personnel après le service militaire. J'ajoute que cela n'a pas d'intérêt pratique et seules les périodes militaires obligatoires sont visées. S'il s'agit pour un officier de réserve d'une période l'article 25 ne s'appliquera plus. Les officiers de réserve sont astreints à des périodes obligatoires, mais ils peuvent faire aussi des périodes facultatives. La loi ne les vise plus.

Seconde exception : les femmes en couches.

Les femmes en
couches

L'article 29 du Code de travail (L. I) décide que la suspension du travail par une femme durant une période de 12 semaines consécutives dans la période qui précède et qui suit l'accouchement ne peut être une cause de rupture du contrat. En effet autrefois quand la femme quittait sa place pour cette raison elle n'était pas sûre de la retrouver. Une dérogation est intervenue, la loi ne permet pas que l'absence d'une femme pour accouchement soit une cause de rupture de contrat de travail. La loi permet même d'allonger le délai le cas échéant, s'il y a une maladie attestée par un certificat médical résultant de la grossesse ou des couches, et qui mette l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail. Le délai pourra alors être étendu à 15 semaines. Là encore toute convention contraire est nulle de plein droit. C'est une mesure d'ordre social qu'on ne peut qu'approuver.

Voici maintenant les causes d'extinction découlant des principes généraux du droit :

a) d'abord, évidemment, l'arrivée du terme extinctif. C'est ainsi que s'éteignent les contrats à durée déterminée.

b) Ensuite, le mutus disensus. Le contrat de travail est un contrat, et les parties peuvent, à tout moment, se mettre d'accord pour l'éteindre instantanément. C'est l'application du consentement mutuel.

Condition réso-
lutoire

c) Le contrat de travail s'éteint par application de l'article 1183 toutes les fois qu'il aura été stipulé une condition résolutoire.

Résolution ju-
diciaire

d) La résolution judiciaire pour inexécution des conditions (art. 1184) Je vous rappelle que cette résolution ne joue que s'il y a une décision judiciaire.

Arrêt de la
Chambre civile
du 27 Janvier
1932

L'inexécution seule des conditions ne suffit pas pour résoudre le contrat, à moins d'une stipulation formelle. La question présente un intérêt pratique, et la cour de cassation a rendu un arrêt pour le contrat de travail (Chambre civile 27 Janvier 1932) (Gaz. Pal. 1932) Il s'agissait d'un ouvrier qui avait demandé la résolution judiciaire du contrat contre son patron; pendant l'instance, le patron fit une offre à l'ouvrier d'exécuter le contrat. Etait-il trop tard? L'ouvrier soutenait que oui, le patron répondait que la résolution judiciaire n'existe que lorsque lorsque le tribunal l'a prononcée. Dès lors le contrat peut être exécuté jusqu'au moment où il est résolu. C'est ce que décide notre arrêt. Les juges du fond avaient prononcé la résolution judiciaire et leur jugement a été cassé. La cour de cassation a décidé que la résolution judiciaire n'existait pas tant qu'elle n'avait pas été prononcée, et que le contrat pouvait donc encore être exécuté.

Cet arrêt nous montre une application des principes généraux à notre contrat.

Voici une question qui se rattache aussi à la résolution judiciaire et qui montre la difficulté d'appliquer strictement les principes. Si la résolution judiciaire n'existe que lorsque le tribunal l'a prononcée, le patron mécontent d'un personnel est obligé de le garder chez lui jusqu'au moment où le tribunal prononcera la résolution judiciaire du contrat. Sur le terrain de l'article 1184 il ne peut en être autrement. Mais sur un autre terrain on trouve une arme suffisante.

Le patron qui demande la résolution du contrat pour inexécution des conditions, dispose pour ne pas remplir ses propres obligations du moyen de l'exception non adimpleti contractus. Il pourra renvoyer

son travailleur en disant; vous n'avez pas exécuté, je n'exécute pas non plus. C'est le droit de rétention dans les contrats synallagmatiques. Si on rattache l'idée de l'exception non adimpleti contractus à l'idée de l'équilibre dans les contrats, on arrive à trouver une solution satisfaisante.

e) Quel est le rôle de la force majeure?

rôle de la force majeure

La force majeure à elle seule n'éteint pas un contrat mais elle est, pour celui qui n'exécute pas, une cause de juste libération. On ne peut considérer qu'il a commis une faute en n'exécutant pas un contrat si la force majeure l'en a empêché.

Plaçons nous d'abord du côté ouvrier, et ensuite du côté patronal.

Il n'est pas douteux que si le travailleur ne peut exécuter son contrat par suite de la force majeure il ne commet pas une faute, et que dès lors le contrat pourra certes être résolu à la demande de l'autre partie, mais sans dommages intérêts.

du côté des travailleurs
mort

Quels peuvent être les cas de force majeure du côté des travailleurs. D'abord la mort.

Que faut-il décider en cas de maladie du travailleur ?

Maladie

Il faut distinguer suivant que la maladie est telle que le travailleur ne peut plus assumer le travail pour lequel il a pris un engagement: maladie définitive, infirmité. L'objet principal du contrat ne peut plus être assuré.

S'il s'agit, au contraire, d'une maladie passagère on ne peut considérer que de la part du travailleur qui n'exécutera pas son obligation pendant quelque temps; il y ait une faute justifiant une demande en dommages intérêts, ou la résolution du contrat (Chambre civile 20 Décembre 1926, Gaz. Pal. 1927.I.457) Il s'agissait de la maison Poirot. Ce couturier avait, dans son personnel, un manutentionnaire dont l'estomac était en mauvais état. Le médecin lui avait prescrit un long repos après les repas qui ne pouvait cadrer avec le travail de manutention qui lui était imposé. La maison Poirot offrit à cet employé un autre travail, l'intéressé voulut partir, la maison Poirot prétendit qu'il n'en avait pas le droit puisqu'on lui offrait un autre travail. La chambre civile a décidé que puisque le travail, tel qu'il avait été stipulé, ne pouvait plus être rempli par l'intéressé à cause de son état de santé, il y avait là une cause de rupture du contrat de travail au profit des deux, mais l'employeur ne pouvait considérer que l'employé devait accepter un autre travail. Il en résulte que si par suite de la santé du travailleur il ne peut plus faire le

travail pour lequel il s'est engagé il n'est pas obligé d'en faire un autre et il a le droit de demander la résolution du contrat.

Cas de force majeure du côté patronal

Cas de force majeure du côté patronal :

Trois hypothèses doivent être examinées

1° - la mort du patron

2° - La cessation de l'entreprise

3° - La cession de l'entreprise

Mort du patron

1° - Mort du patron : en principe elle ne joue aucun rôle sur l'exécution du contrat de travail parce qu'on considère que ce contrat n'est pas fait intuitu personae. L'entreprise continue, Le patron est remplacé par les continuateurs de la personne, héritiers, légataires universels.

Pour qu'on n'ait aucun doute à cet égard l'article 23 al. 7 du Code du travail le dit formellement. "S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, le contrat de travail n'est pas rompu."

C'est une décision qui a été prise dans l'intérêt du travailleur. On considère que le contrat est fait en vue de l'entreprise, c'est une interprétation de l'intention probable des contractants. Si un directeur d'usine contracte avec un ouvrier ils sont d'accord pour que le travail soit assuré non pas à une personne, mais à une entreprise. Supposez l'hypothèse de bail. La mort du propriétaire n'éteint pas le bail qu'il a consenti à moins qu'on ne l'ait dit expressément. C'est donc dans une certaine mesure l'application des principes généraux du droit.

Mais, nonobstant l'art. 23 al. 7 du C. Trav. la mort serait une cause d'extinction si l'intention des parties avait été d'assurer un service à un employeur déterminé; par exemple des gens de maison qui n'entendent pas servir un maître quelconque. L'art. 23 al. 7 n'empêcherait pas, selon nous, l'extinction

Cessation de l'entreprise

2) Cessation de l'entreprise

La cessation de l'entreprise est le fait de sa disparition. On ne continue pas l'exploitation. La continuation de l'exploitation semble, au premier abord, être un cas de force majeure qui aurait pour conséquence d'exonérer l'entrepreneur de toute responsabilité vis-à-vis des travailleurs. Il n'en est rien. En décidant de cesser l'entreprise, est-ce que le patron commet une faute vis-à-vis de son personnel ? La cessation de l'entreprise peut être un cas de force majeure, l'entreprise cesse parce que matériellement elle ne peut pas continuer, mais il se peut aussi qu'elle cesse d'après la seule volonté du patron. L'article 23 al. 8 décide : la cessation de l'entreprise

ne libère pas l'entrepreneur de l'obligation de respecter le délai congé, sauf le cas de "force majeure". Il faudra donc rechercher dans chaque hypothèse si la cessation de l'entreprise est due à la volonté de l'entrepreneur ou de l'employeur, ou si elle est due à un cas de force majeure. Si elle est la conséquence d'un cas de force majeure, la cessation de l'entreprise n'entraînera à sa charge aucune faute, si au contraire l'entreprise pouvait continuer, sa cessation constituera une faute de la part de l'employeur, et la résolution donnera lieu à des dommages intérêts.

3° - Cession

Cession

Souvent dans les affaires on cède son fonds de commerce. Le personnel a intérêt à ce qu'on ne le renvoie pas.

Pratiquement le personnel sera toujours disposé à travailler pour le successeur, mais il n'est pas certain que le successeur soit toujours disposé à garder ce personnel de celui à qui il a acheté l'entreprise. S'il n'y avait pas de texte spécial ce serait très difficile, car la loi ignore la cession de dettes. Or, l'employeur avait fait un contrat de travail, il ne peut faire accepter par le cessionnaire la dette qu'il a contractée, sans que celui-ci le veuille, et sans le consentement du créancier: le travailleur. D'après le droit commun, le cessionnaire ne serait pas obligé de garder le personnel. Le travailleur aurait une action en réparation du préjudice causé pour inexécution du contrat, contre l'employeur qui malgré la vente de son fonds de commerce reste tenu des contrats passés. Dans la pratique on a essayé d'y remédier par des procédés qui permettent de faire une certaine cession de dettes, notamment par une novation, lorsque le cessionnaire prend la place dans le contrat de travail du cédant ou encore par une stipulation pour autrui. Ces opérations supposent l'assentiment du cessionnaire. C'est pour régler cette question que la loi dans l'article 23 alinéa 7 a décidé une chose nouvelle et curieuse. En cas de vente, de fusion, de transformation du fonds, d'apport en société, tous les contrats de travail subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise, C'est une disposition qui remonte à la loi du 19 Juillet 1928, et qui a été empruntée au droit allemand. Le droit allemand connaît, en effet, la cession de dettes. Cette loi est très importante, c'est un cas légal de cession de dettes, sans l'assentiment des diverses parties en cause. Même si elles ne le veulent pas la cession de dettes a lieu, c'est une conséquence légale et

Subsistance des
contrats de tra-
vail

Loi du 19 Juil-
let 1928

Source : BIU Cujas

obligatoire attachée à la cession de l'entreprise. C'est pour la législation du travail une transformation profonde des règles sur la cession des obligations. Quelle sera la conséquence de la cession d'entreprise avec notre texte ? Comment analyser cette formule : "Subsistant entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise". Cela signifie évidemment que le le cédant sort du contrat de travail, il y a substitution à l'ancien débiteur du contrat de travail, du cessionnaire.

On a voulu permettre au travailleur de continuer son travail. On reporte obligatoirement le contrat de la tête du cédant sur la tête du cessionnaire. C'est la simple conséquence de la cession de l'entreprise. C'est très important comme réforme, il y a là un début qui sera peut-être étendu dans l'avenir en dehors de la législation industrielle. A l'heure actuelle il y a un gros obstacle, lorsqu'une personne veut céder son entreprise, c'est le passif. Une société veut fusionner avec une autre, il faut envisager le passif, les créanciers ont toujours pour débiteurs, ceux avec lesquels ils ont contracté. Désormais on peut se retirer au moins en ce qui concerne la date, ni du contrat de travail qui est considéré comme se rattachant à l'entreprise et non à la personne du patron. On peut dire que le travailleur suit la destination de l'entreprise.

Le travailleur
suit la destina-
tion de l'entre-
prise

Pourtant, certains contrats de travail sont passés intuitu personae. Tel employé, tel ingénieur n'est entré dans une entreprise que parce qu'il voulait travailler sous la direction de tel employeur. Si l'employeur se retire, avec la solution de l'article 23 du contrat de travail le contrat subsiste au profit comme à l'encontre du travailleur. Le travailleur est-il forcé de rester ? Il faut décider que si le contrat de travail est un contrat dans lequel il y a eu véritablement intuitu personae et si on peut en faire la preuve au moment du contrat de travail, l'article 23 ne devait pas s'appliquer en cas de cession de l'entreprise.

Qui devra faire la preuve ?

On peut admettre qu'en vertu du nouvel article 23, il y a présomption qu'il n'y a pas d'intuitu personae, c'est, en effet, le cas le plus général. L'intuitu personae est une exception et ce sera à l'intéressé, qui voudra aller à l'encontre de la solution de l'article 23, qu'il appartiendra de prouver que le contrat a été fait intuitu personae. Exemple ; le contrat de travail d'un ingénieur. C'est un contrat qui est fait souvent intuitu personae. Il faut compléter l'article 23 du Code du travail par un examen des situations. Il semble raisonnable d'admettre

Contrat intuitu-
personae

Preuve

qu'il y aura présomption jusqu'à preuve contraire, qu'il n'y a pas eu intuitu personae.

f) La grève joue-t-elle un rôle sur le contrat de travail?

Rôle de la grève
sur le contrat
de travail

La grève, s'il s'agit de la cessation du travail concertée par le personnel le lock out s'il s'agit d'une cessation de travail concertée par les patrons.

La question présente d'assez grands intérêts pratiques.

Si la grève rompt le contrat de travail l'employeur comme le travailleur ne sont pas forcés de reprendre le travail à l'expiration de la grève, mais la question a surtout de l'intérêt pratique du côté du patron qui n'est pas forcé de reprendre les grévistes à la fin de la grève. Si le contrat est simplement suspendu, il continuera après la grève.

Intérêts
pratiques

Second intérêt pratique - Cela vise le contrat de travail à durée indéterminée. Si la grève rompt le contrat de travail il faut un délai congé, d'après le délai d'usage dans la profession pour prévenir de la grève. Si la grève ne fait que suspendre le contrat, il va de soi qu'on n'a pas à se prévenir d'avance. Certains auteurs sont d'avis que les règles sur le délai congé des contrats ne jouent pas en cas de grève, même si la grève rompt le contrat de travail. Ils estiment que la grève étant un droit, il n'y aura pas à respecter un délai même si la grève rompt le contrat.

Troisième intérêt pratique. Le commettant est reponsable des faits de ses préposés. Art. 1384. Si le contrat de travail n'est que suspendu par la grève, l'article 1384 continue à la charge du patron pour tout ce que fait son personnel. Si le contrat de travail est rompu par la grève, le patron n'est plus responsable, des faits de son personnel. Enfin les dommages intérêts pour inexécution du contrat: si la grève rompt le contrat de travail l'inexécution du contrat n'est plus fautive puisque il n'y a plus de contrat. Si la grève suspend le travail, celui qui n'exécute plus le contrat commet une faute, et devra des dommages intérêts compensatoires. Que faut-il décider à cet égard?

Le doctrine est
favorable à la
rupture du con-
trat de travail
Objections

En général, la doctrine est plutôt favorable à la rupture du contrat de travail. Pourtant les objections à cette solution ne manquent pas. Le contrat de travail est un contrat qui tire sa vie de la théorie générale des contrats. C'est un contrat synallagmatique ordinaire. Dès lors, est-ce que dans un contrat ordinaire l'une des parties peut le rompre parce qu'elle a envie d'en changer les conditions? Est-ce qu'un vendeur qui a vendu quelque chose peut

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique ordinaire
Nécessité du mutuel dissensus

rompre le contrat sans l'exécuter? etc, ce n'est pas possible. Pourquoi le contrat de travail, qui est un contrat, serait-il rompu parce que l'une des deux parties entend modifier les conditions de ce contrat? De droit commun on ne peut rompre un contrat que par le mutuel dissensus ou par la résolution judiciaire. On a essayé de dire que la grève était un cas de force majeure. Ceux qui décident de cesser le travail ne peuvent invoquer l'idée de la force majeure. Dès l'instant où ils ont, eux-mêmes décidé de cesser le travail ils ne peuvent dire qu'il y a un cas de force majeure.

On a encore objecté : les grévistes ne font grève que parce qu'ils veulent rompre le contrat de travail. Mais quand j'ai acheté un objet est-ce qu'au moment où on me présente la facture je puis rompre le contrat en disant que le prix me semble trop élevé? Ceci est impossible. Il se peut que les grévistes aient envie de rompre le contrat. Mais depuis quand la volonté unilatérale peut-elle permettre la rupture d'un contrat?

Le droit de faire grève n'a pas modifié implicitement la théorie des contrats.

Ce qui a peut-être joué un certain rôle ici c'est une idée que nous avons rencontrée en examinant le droit de coalition. Je vous ai dit que certains auteurs se demandaient s'il n'y avait pas depuis la loi de 1864 un droit de faire grève. On a dit qu'il y avait un droit de faire grève, cela veut dire que l'on ne commet plus un délit depuis la loi de 1864. Mais jamais le législateur n'a dit qu'on avait le droit de faire grève, au point de vue civil, ce qui veut dire que si l'on fait grève on ne commet pas une faute puisqu'on userait de son droit. Dès lors le droit de faire grève aurait modifié implicitement la théorie des contrats. Ceci ne me semble pas possible. Le droit de faire grève est simplement le droit de se mettre en grève sans commettre un délit.

Raisons

On ne peut donc pas dire que le droit de faire grève sur le terrain pénal, entraîne le droit de faire grève sur le terrain civil. En réalité, il semble que la grève ne soit rien d'autre que l'inexécution du contrat, une inexécution du contrat n'est pas la suspension du contrat, c'est l'inexécution du droit commun, avec ses conséquences. Dès lors, cette inexécution sera ou ne sera pas fautive selon les circonstances. Il faut à moins que le législateur ne l'ait pas dit formellement appliquer dans la théorie générale des contrats. Voici des grèves certainement fautives : les grèves politiques n'ont rien à voir avec l'exécution du contrat de travail. La grève politique est incontestablement fautive au point de vue civil. C'est une inexécution coupable du contrat. Si un locataire voulait se mettre en grève de contrat

parce que la forme du gouvernement ne le satisfait pas, je crois qu'il n'existerait pas un tribunal en France pour ne pas lui appliquer le droit commun des contrats. Pourquoi en serait-il autrement des grèves politiques. De même la grève de solidarité.

Je ne continue pas mon travail parce que tel patron a renvoyé tel ouvrier, C'est un moyen de pression sur l'employeur. De même n'est certainement pas une grève licite et par conséquent est une faute, la grève pour obtenir la modification du contrat de travail. Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, chacune des parties doit l'exécuter. La sanction sera le droit commun, c'est-à-dire des dommages intérêts. C'est un peu platonique car on sera généralement en présence d'insolvables, mais le syndicalisme se développant il pourra un jour en être autrement. Par contre, voici une série d'hypothèses où l'inexécution du travail n'est pas fautive: d'abord les grévistes ont annoncé à l'avance au patron qu'ils allaient se mettre en grève. Le délai d'usage est de 15 Jours dans une entreprise, 15 jours avant la grève on en prévient le patron, il n'y a pas de faute dans l'exécution, on a respecté le contrat. De même le fait d'un travailleur qui ne peut se rendre à son travail parce que les grévistes l'en empêchent par la force, il n'a pas rompu le contrat.

Puis toute une série de cas dans lesquels on peut considérer que la grève n'est que l'application des purs principes du droit civil. C'est le cas de l'exception non adimpleti contractus. Elle est parfaitement licite, c'est le droit de rétention. Ainsi le patron commet des fautes graves dans l'exécution du contrat, il ne respecte pas les lois sur l'hygiène ou la sécurité des travailleurs. Les travailleurs refusent de continuer à travailler tant qu'il n'exécute pas ses obligations, c'est le droit de rétention. Ou encore le patron ne paye pas le salaire stipulé ou il le paye en retard. Le personnel refuse de continuer le travail dans ces conditions. C'est licite, Bref toutes les fois que la grève n'est qu'un moyen de la part des travailleurs d'obliger le patron à respecter le contrat de travail nous ne sommes plus en présence d'une inexécution fautive, mais d'un droit de rétention parfaitement licite. Il en serait de même en cas de lock out. On ne peut pas dire a priori que les grèves sont licites ou illicites, cela dépend du point de savoir si ces grèves sont ou non des moyens pour obliger le patron à respecter le contrat de travail, si elles ont pour but de modifier le contrat de travail elles sont illicites.

Grève licite

La jurisprudence est favorable à l'idée de rupture

dée de rupture, La Chambre des requêtes le 28 Juillet 1924 (Gaz. Pal. 1924.2.505) décida, à propos de la grève des danseuses du corps de ballet de l'Opéra que celles-ci avaient rompu le contrat de travail. Le directeur de l'Opéra prétendait avoir le droit de ne pas les reprendre et de faire de nouveaux engagements à des conditions de son choix. La cour suprême a décidé que le contrat était rompu et que le directeur n'était pas forcé de reprendre les anciennes danseuses. Il s'agissait, en effet, d'une grève destinée à modifier le précédent contrat. Nous étions dans une hypothèse d'inexécution fautive.

Arrêt de la Cham-
bre civile du 15
Mai 1907

A vrai dire, on pouvait justifier autrement le droit du directeur qui aurait pu invoquer l'exception non adimpleti contractus : vous n'avez pas exécuté votre contrat, je n'exécute pas le mien. La Chambre civile a encore rendu un arrêt le 15 Mai 1907 (S.1908.I.417) au sujet d'une grève de solidarité de l'industrie des tisserands. Elle décida que cette grève constituait une rupture caractérisée du contrat, et que par conséquent, le patron, à l'expiration de la grève, n'était pas forcé de reprendre le personnel. Là encore il semble pourtant qu'on aurait pu expliquer la solution par l'exception non adimpleti contractus.

Autre arrêt de
1927

Un autre arrêt de la Chambre civile de 1927 du 16 Novembre 1927 (D.1928.I.33, Note Rouast) vise un cas de grève des bras croisés dans un atelier de construction d'une grande société d'automobiles. Le personnel refusa de travailler mais il était présent. Le contrat était-il rompu ou non? Le personnel avait demandé à ce que certains de ses délégués fussent reçus par la Direction pour exposer leurs doléances. Le patron avait refusé. Il n'y a pas de doute qu'il y avait là une faute du patron, et la cour de cassation a décidé qu'il n'y avait pas rupture du contrat de travail. Le contrat avait été inexécuté, et le patron ne pouvait considérer que ses employés avaient volontairement rompu le contrat de travail. C'était un refus de travailler licite. Nous retrouvons ici nettement l'exception non adimpleti contractus.

La jurisprudence n'est donc pas absolument nette. Certains arrêts déclarent que la grève rompt le contrat, mais celui de 1927 n'a pas vu une véritable grève dans la grève des bras croisés.

Quoi qu'il en soit, dans les motifs de la plupart des arrêts intervenus, on trouve l'expression de rupture du contrat. Ceci entraîne diverses conséquences.

Grève des chemins
de fer de 1920

Arrêt du 9 Juil-
let 1921 de la
Chambre crimi-
nelle

1° - l'article 1384 cessé de s'appliquer en période de grève pour le commettant à l'égard de son préposé. La question s'est présentée devant la Chambre criminelle le 9 Juillet 1921, (S.1922.I.137), à la suite de la grève des chemins de fer de 1920. Une garde barrière faisant grève n'avait pas voulu ouvrir la barrière, et avait insulté les gendarmes, d'où procès verbal et action publique contre la garde barrière. La compagnie des chemins de fer de Paris Orléans, était-elle civilement responsable puisqu'il s'agissait d'une faute d'une préposée. S'il n'y avait pas de rupture du contrat la compagnie était elle responsable ? La Chambre criminelle a consacré la thèse de la rupture. Mais, en réalité, on pourrait aussi l'expliquer autrement. En effet, quelque soit le point de départ que l'on admette il paraît inadmissible lorsque les grévistes ne travaillent plus, que leur employeur continue à être responsable des fautes qu'ils commettent. Je crois qu'on pourrait expliquer cette solution sans l'idée de rupture du contrat par le travailleur. Celui-ci a cessé momentanément de se considérer comme le préposé de l'entreprise. Le commettant n'engage le préposé que dans la mesure où il travaille.

2) Si le contrat est rompu le délai congé doit être observé. Cette solution a été donnée par la Chambre civile le 24 Mars 1924 (S.24.I.60) pour une grève de verrerie. Il s'agissait de savoir si le contrat était rompu ou non. La cour de cassation a considéré qu'il était rompu; les grévistes doivent annoncer à l'avance qu'ils vont quitter leur travail à l'expiration du délai congé fixé par l'usage. Or, si le contrat n'était pas rompu il n'y avait pas de délai congé. La cour de cassation a admis, dans cette espèce, qu'il fallait respecter le délai d'usage puisque le contrat était rompu. Mais elle a constaté qu'en fait, les grévistes avaient, un mois à l'avance annoncé qu'ils allaient faire grève. Ils avaient donc respecté ce délai d'usage.

Preuve de la
rupture du con-
trat de travail

Preuve de la rupture du contrat de tra-
vail.

Il y a tout d'abord, les preuves du droit commun, nous nous bornons à y renvoyer.

Le certificat de
travail

Mais il y a aussi un mode spécial au contrat de travail qui est le certificat de travail. C'est un certificat que l'employeur doit délivrer au travailleur qui le quitte pour constater l'extinction du contrat de travail. Ce certificat est réglementé par l'article 24 du L. I du Code du travail. Différentes mentions peuvent s'y trouver: les unes sont des mentions obligatoires, les autres des mentions facultatives; il y a enfin des mentions interdites.

Mentions obliga-
toires

a) Mentions obligatoires :

Article 24 : Toute personne qui engage ses services peut à l'expiration du contrat de travail, exiger de celui à qui elle les a loués sous peine de dommages et intérêts, un certificat contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, et l'espèce de travail auquel elle a été employée. "Ce sont les trois mentions obligatoires qui constituent le minimum de ce que l'employeur doit mettre sur le certificat, et de ce que le travailleur peut exiger d'y voir figurer. A défaut de ces mentions l'employeur sera condamné à des dommages intérêts au profit du travailleur. La remise du certificat de travail au travailleur est la preuve de l'expiration de son contrat de travail. C'est en quelque sorte la quittance des obligations respectives.

La question des mentions obligatoires a soulevé en jurisprudence bien des difficultés. On ne s'entend pas toujours très bien sur ce qu'il faut mettre. La date d'entrée ou celle de sortie ne soulève pas de difficultés mais il en est autrement de l'espèce de travail auquel l'individu a été employé. Un cas s'est présenté devant la Chambre civile le 16 Février 1921 (S.21.I.204). Il s'agissait d'un ajusteur, son employeur avait mis sur son certificat qu'il était un ajusteur de deuxième catégorie, or il était un ajusteur de première catégorie et il réclama. On lui donna un nouveau certificat sur lequel on avait simplement mis : ajusteur. Il semble curieux qu'on aille devant la cour de cassation pour des faits aussi minimes mais il y a de gros intérêts patronaux ou syndicaux en ce qui concerne les précédents, et c'est ainsi qu'on pousse les affaires jusqu'au bout. La cour de cassation a décidé qu'on doit déterminer exactement sur le certificat la catégorie à laquelle appartient l'intéressé. Ceci peut être nécessaire afin qu'il puisse trouver ensuite un emploi correspondant à ses capacités.

La règle de droit est donc certaine à ce sujet, sous réserve des difficultés de fait qui peuvent se présenter.

Mentions facul-
tatives

b) Mentions facultatives :

Elles peuvent être ajoutées aux mentions obligatoires et elles ont dans la pratique soulevé bien des questions. Un employeur peut être tenté de mettre sur le certificat qu'il a été très satisfait des qualités professionnelles de son travailleur, mais le travailleur peut-il exiger ces mentions facultatives? Non, et même si l'employeur voulait les indiquer le travailleur pourrait s'y opposer le cas échéant. Généralement il ne le fera pas, surtout si elles lui sont avantageuses.

Une espèce s'est présentée dans laquelle le travailleur voulait que le patron mette sur son certificat qu'il le renvoyait parce qu'il n'y avait plus de travail chez lui. L'employeur refusa. C'était son intérêt de ne pas avertir ses concurrents du manque de travail chez lui, c'était l'intérêt du travailleur de voir figurer cette mention. La cour de cassation a décidé qu'elle ne pouvait être exigée (Cass. civ. 16 Mars 1931 - S.31.I.225). Il s'agissait d'une mention purement facultative. Les mentions facultatives, sont facultatives en ce sens que l'employeur peut les ajouter si le travailleur les accepte, ou les ajouter à la demande du travailleur, mais s'ils ne sont pas d'accord sur ces mentions, elles ne doivent pas figurer sur le certificat.

c) Mentions interdites

Mentions
interdites

Ce sont les mentions que l'une des parties voudrait mettre alors que l'autre s'y oppose. La question est certaine en ce qui concerne les défauts du travailleur. Il est interdit de mettre sur le certificat qu'on est mécontent: l'employeur serait passible de dommages intérêts car l'article 24 dit : contenant exclusivement".

Arrêts de la
Cour de cassation
(1920 et
1922)

La question s'est posée dans les conditions suivantes. Un employeur avait ajouté sur le certificat de son travailleur l'heure de son départ. Il y avait, en effet, eu une grève connue dans la profession. Mettre que le travailleur était parti tel jour à telle heure, c'était indiquer immédiatement qu'il était un gréviste puisqu'il était parti à l'heure de la grève. L'indication de l'heure était donc quelque chose de plus que ce que la loi permet. Cette question a donné lieu à deux arrêts de cassation, en 1920 et en 1922 (Civ. 22 Déc. 1920 et 26 Juin 1922 (S.1922.I.380)). La cour de cassation a décidé que la mention de l'heure n'était pas illicite à la condition qu'elle ne fut pas mise dans une intention de nuire. Elle était licite si elle était indiquée dans un désir de précision.

En tous les cas il résulte de cet arrêt que le travailleur n'est pas lui-même juge de l'intention. La cour de cassation semble avoir interprété d'une manière très large l'article 24. Le texte exige un certificat contenant exclusivement les dates etc. Tout ce qui est en dehors ne doit figurer sur le certificat qu'avec l'assentiment du travailleur et celui de l'employeur. La mention de l'heure ne devrait donc pas être licite si le travailleur s'y oppose.

Ajoutons que le certificat de travail bénéficie de faveurs fiscales. L'art. 29 al. 2 dispose qu'il est exempt de timbre et d'enregistrement, encore qu'il contienne d'autres mentions que celles que nous

avons indiquées. Mais il ne faut pas qu'il contienne des obligations, des quittances, ni aucune convention donnant lieu au droit-proportionnel. La formule libre de tout engagement et toute autre constatant l'expiration régulière du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus, sont comprises dans l'exemption

II - Règles spéciales au contrat de travail à durée indéterminée :

Règles spéciales
du contrat de
travail à durée
indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée est le contrat pour lequel l'expiration n'est pas fixée par la convention des parties. C'est un contrat qui dure indéfiniment, et c'est le cas de presque tous les contrats de travail. Il y a parfois des difficultés pour savoir si on est en présence d'un contrat à durée déterminée, ou d'un contrat à durée indéterminée. La jurisprudence tend en cas de doute, à considérer qu'on est en présence d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Lorsqu'on est en présence de contrats qui ont commencé comme contrats à durée déterminée et qui continuent à leur expiration par tacite reconduction, faut-il considérer qu'un contrat à durée indéterminée fait suite au contrat à durée déterminée, ou bien le contrat reste-t-il à durée déterminée?

Arrêt de la Cham-
bre civile du 4
Novembre 1931

La jurisprudence décide qu'il devient indéterminé. La Chambre civile a rendu un arrêt le 4 Novembre 1931 (D. Hebdomadaire 1931 p. 553) au sujet d'un employé engagé par la compagnie de chemins de fer Paris Orléans à la journée. La compagnie disait qu'il y avait une répétition quotidienne d'un engagement déterminé de 24 heures. La cour de cassation a décidé que lorsqu'un contrat à durée déterminée continue à l'expiration du délai il devient un contrat à durée indéterminée.

Toute la réglementation que nous allons rencontrer, qui est protectrice du travailleur pour le contrat à durée indéterminée, n'existe pas pour le contrat à durée déterminée. Il y a donc grand intérêt à permettre aux travailleurs de l'invoquer. (V. Encore Cass. civ. 20 Oct. 1930, Recueil Pic 1931 p. 21)

Questions spécia-
les concernant
les contrats à
durée indétermi-
née

Quelles sont les questions spéciales qui se posent pour le contrat à durée indéterminée ?

Le contrat à durée indéterminée doit nécessairement pouvoir cesser puisqu'il n'y a pas de contrat perpétuel dans notre droit. Les contrats à durée indéterminée cessent par la résiliation, qui est unilatérale. Ceci est l'application des principes généraux de tous les contrats à durée indéterminée. Exemple : en matière de bail, lorsque le bail est à durée indéterminée la loi dit que la résiliation

pourra intervenir à tout moment d'une manière unilatérale sauf à respecter le délai d'usage (Article 1736 du code civil). De même lorsqu'une société a été faite sans durée déterminée l'article 1769 déclare qu'elle peut être résiliée à tout moment par l'un quelconque des associés, c'est-à-dire la résiliation unilatérale.

De même dans les associations, la loi de 1901 (art. 4) dit que les associés peuvent à tout moment se retirer de l'association. Il en est de même pour les syndicats professionnels. Pour le mandat v. les art. 2004 et 2007.

Possibilité de la
résiliation uni-
latérale en ce
qui concerne le
contrat de tra-
vail

En ce qui concerne le contrat de travail la résiliation unilatérale est possible, Art. 1780 du code civil et article 23 du code du travail.

La question présente un intérêt spécial pour les contrats de travail, deux dangers sont à craindre.

Dangers

Brusquerie de la
résiliation

1° - La brusquerie de la résiliation. Un contrat continue depuis un certain temps, on avait basé des situations sur lui et brusquement un ou plusieurs se retirent. Ne faut-il pas prévenir à l'avance? Ceci est commun à tous les contrats à durée indéterminée.

Rupture abusive

2° - Même si la rupture du contrat n'est pas intempestive n'est-il pas à craindre que cette rupture se fasse dans des conditions abusives? Nous voyons apparaître ici une nouvelle application de la théorie générale de l'abus du droit. J'ai le droit de rompre un contrat de travail, mais si je le fais dans des conditions abusives, est-ce que je ne commets pas une faute à raison du préjudice que j'occasionne à mon cocontractant?

Ces deux questions sont surtout importantes dans le contrat de travail, car dans les autres contrats, notamment le bail, il est rare qu'une clause ne prévoit pas la question, de même dans les contrats de société. Dans le contrat de travail, ce qui a caractérisé le XIXème siècle c'est l'inégalité de fait des contractants, égalité juridique, mais inégalité de fait. Il est arrivé, pendant longtemps, que les employeurs rompaient à tout moment le contrat de travail presque sur l'heure et que d'autre part, les travailleurs se rendaient coupables de rupture intempestive ou abusive. De sorte que ces deux questions communes en droit à tous les contrats à durée indéterminée ont eu leur champ de bataille principal sur le terrain du contrat de travail. Il y a, à cet égard, une réglementation complète et moderne. Elle se trouvait dans l'article 1780 du code civil. Ce texte a été modifié par une loi assez importante en 1890, qui a ajouté à l'article 1780 cinq nouveaux alinéas. L'ar

ticle 23 du Code du travail a été élaboré en 1910 et déjà à cette époque il était un peu différent de l'article 1780 C. Civ.

Lois du 19 Juil-
let 1928
et du 5 Février
1932

Mais, en outre, depuis quelques années deux lois de la première importance sont intervenues. La loi du 19 Juillet 1928 a, sur des points très importants, complété l'article 23 C. Trav. et la loi du 5 Février 1932 a ajouté un article 23 A. Ces deux textes constituent à l'heure actuelle le centre de la matière.

Une question assez importante se pose au point de vue juridique. Que devient l'article 1780 du code civil?

On ne l'a pas modifié depuis la loi de 1890 de sorte qu'il y a une différence très profonde à l'heure actuelle entre l'article 1780 du code civil et l'article 23 du code du travail.

On admet, en doctrine, que l'article 1780 ne s'applique plus. En effet, il ne peut s'appliquer qu'à un contrat de travail.

Or, désormais, le contrat de travail a sa réglementation dans le code du travail. Donc tout contrat de travail tombe nécessairement sous les articles 23 et 23 A. Le législateur aurait pu employer deux procédés. Le premier aurait consisté à reproduire dans l'article 1780 ce qu'il y avait dans le code du travail. Le second procédé aurait consisté à abroger l'article 1780. Il n'en a employé aucun.

Abrogation ta-
cite de l'arti-
cle 1780 du code
civil

Quoi qu'il en soit l'article 1780 est tacitement abrogé toutes les fois qu'il n'est pas en harmonie avec l'article 23 du code du travail. C'est au point de vue législatif un procédé tout à fait mauvais.

Quelle est la réglementation actuelle, telle qu'elle résulte des articles 23 et 23 A du code du travail ?

Réglementation
résultant des
articles 23 et
23 A du code
du travail

Reprenons les deux points : 1° - responsabilité à raison de la rupture brusque du contrat de travail.

2° - Responsabilité à raison de l'abus du droit de rupture.

Ces questions sont réglementées par notre texte.

Première question : C'est la résiliation qui a lieu sans respecter le délai d'usage, s'il y en a, ou sans aucun juste motif de résiliation immédiate.

Ici la responsabilité suppose qu'il existe un délai congé et qu'il n'y a pas un juste motif de résiliation immédiate.

1ère condition: existence d'un délai congé.
En principe, dans un contrat de travail à

durée indéterminée, la résiliation unilatérale suppose un délai qui est le délai d'usage. Mais il n'y en a pas toujours.

Dans certaines professions il est entendu que le contrat peut être rompu à tout moment. Une enquête faite par le Conseil Supérieur du travail il y a environ 20 ans a révélé que dans certaines villes la majorité des travaux ne comportaient, d'après les usages, aucun délai de préavis. De sorte qu'on pouvait à tout moment résilier le contrat sans prévenir. Donc pas de délai d'usage s'il n'y en a pas dans la profession.

Le délai d'usage
sources

S'il y a un délai d'usage, quelle est sa source, quelle est sa nature ?

Il peut avoir sa source, soit dans l'usage, soit dans une convention collective du travail.

L'usage,
la convention
collective de
travail

Première source : le point de savoir s'il y a dans une profession déterminée un usage est une question de fait. Les juges du fond sont souverains (Cass. civ. 27 Janv. 1932, Gaz. Pal. 1932)

Elle devra donner lieu, en cas de contestation, à des enquêtes. Il faut qu'il y ait une pratique, qu'elle soit réciproque et en troisième lieu qu'elle soit librement acceptée, (Cass. civ. 31 Juil. 1930 - S.1931.I.281)

Des règlements d'atelier ne suffisent donc pas pour établir qu'il y a une pratique libre.

A l'heure actuelle, devant les conseils prud'hommes on est fixé sur les usages des professions. Il peut y avoir des contestations, mais on pourra être facilement fixé par une enquête.

Nature juridique

Quelle est la nature juridique du délai d'usage ?

Jusqu'à une époque récente personne n'a mis en doute que le délai d'usage fût de caractère purement conventionnel. Il faisait partie du contrat de travail. Il n'existait qu'autant qu'on l'avait admis en contractant. Dès l'instant où il était conventionnel on pouvait : 1° - y renoncer par convention, ou le modifier par convention. La jurisprudence de la cour de cassation était certaine. (Cass. 7 Mars 1911 - S.1811.I.252) Donc dans un contrat de travail, les parties malgré le délai d'usage, pouvaient y renoncer. Ce délai n'était pas imposé par la loi.

Or, cette situation a complètement changé depuis la réforme de l'article 23 faite par la loi de 1928. Désormais le délai d'usage n'est probablement plus de nature conventionnelle. En effet, la loi interdit désormais : 1° - d'y déroger pour stipuler qu'il n'y aura pas, 2° - de le diminuer

Ainsi l'article 23 dans son alinéa 3 déclare toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un autre délai congé que celui qui Depuis la loi de 1928 il est devenu est établi par les usages, nulle de plein droit. Quelle est la nature du délai congé ou du délai d'usage ?

Substitution de l'idée institutionnelle à l'idée conventionnelle

Désormais il n'est plus conventionnel, il est devenu un délai légal, il est une conséquence forcée du contrat de travail de la profession déterminée. Ceci nous rattache à une idée qui est de plus en plus en voie de développement en matière de législation industrielle. C'est de substituer l'idée institutionnelle à l'idée conventionnelle. L'ouvrier entre dans une profession, qui a de plus en plus sa réglementation. Faisons une comparaison avec la matière des sociétés. On entre dans une société parce qu'on le veut. Il y a donc un acte volontaire à l'origine, mais il ne va pas loin. A partir du moment où on a accepté de faire un pacte social on entre dans une institution qui a sa réglementation détaillée. C'est une institution établie par la loi à laquelle on peut adhérer. On ne peut dire que la réglementation de la société soit conventionnelle parce qu'on ne pourrait y déroger par une convention. Le contrat de travail tend à devenir une institution réglementée en dehors de la volonté des individus et qui lorsqu'on y adhère s'applique dans toutes ses règles qui ne peuvent être modifiées par la convention des parties.

La loi de 1928, qui a interdit les conventions sur le délai d'usage, a soulevé une question transitoire, la question de savoir si elle s'applique aux contrats de travail en cours avant 1928, c'est-à-dire pratiquement à l'immense majorité des contrats de travail existant en France. La question a été portée devant la cour de cassation qui a rendu plusieurs arrêts. On a soutenu que la loi nouvelle ne s'appliquait pas, que la règle en matière des contrats, est régie par l'adage *tempus regit actum*. En effet, en matière de contrats, la loi applicable est celle en vigueur lors de la conclusion du contrat. Or, ici il y a quelque chose de spécial. En effet, en principe, une loi nouvelle ne s'applique pas aux contrats antérieurs, mais si elle contient des dispositions d'ordre public et lorsqu'il s'agit des contrats qu'on appelle des contrats successifs on admet que la législation nouvelle dans la mesure où elle contient des dispositions impératives prend le contrat à partir du moment où elle entre en vigueur. Par conséquent tous les contrats de travail, même antérieurs à 1928 sont tombés sous cette loi et leur résiliation doit toujours jouer dans les conditions légales et non plus

Application de la loi de 1928 aux contrats de travail en cours avant 1928

dans les conditions des conventions antérieures qui pouvaient contenir des clauses de dérogation au délai congé. C'est en particulier ce qu'a décidé un arrêt de la Chambre civile du 22 Avril 1929 (Gaz. Pal. 29.I.773)

Arrêt de la Chambre civile du 22 Avril 1929

Si on résilie un contrat de travail sans respecter le délai d'usage quand il existe, ce délai d'usage s'impose et toute résiliation qui aurait lieu en violation de celui-ci donnerait lieu à des sanctions.

La convention collective du travail peut seule contenir des stipulations licites sur le délai-congé

Seconde source : les délais conventionnels
A l'heure actuelle, une seule sorte de convention peut contenir des stipulations licites sur le délai-congé : c'est la convention collective de travail. Nullité absolue dans toute convention collective de travail. Nullité absolue dans toute convention individuelle, validité dans la convention collective de travail. C'est ce que dit formellement l'article 23 al. 2 : "l'existence du délai-congé fixé soit en conformité des usages de la profession, soit par des conventions collectives ..." et de plus en plus en effet les conventions collectives contiennent des clauses sur ce point.

Comment une convention collective peut-elle établir des règles spéciales sur le délai-congé alors qu'on les interdit aux conventions individuelles?

C'est que la convention collective est une convention constitutive des règles de la profession. C'est une règle d'institution de la profession, d'origine encore conventionnelle certes, mais elle est une règle générale de la profession et non une règle individuelle. Comme ces règles offrent toute garantie, la loi a considéré qu'il était de l'intérêt de la profession de permettre d'établir des délais par des conventions volontaires des organes qualifiés pour représenter la profession. Telles sont donc les deux sources de délai-congé.

juste motif de résiliation du contrat de travail

Donc bien qu'il y a un délai-congé il faut le respecter. Néanmoins, le contrat peut être résilié sans respecter ce délai lorsqu'on en a un juste motif.

Si, et nous arrivons au juste motif de résiliation du contrat de travail

2ème condition : Absence de juste motif de renvoi immédiat.

Même s'il y a un délai-congé, qu'il résulte de l'usage ou de la convention collective, n'y a-t-il pas des cas dans lesquels le contrat pourra être résilié instantanément, sans respecter le délai d'usage, ou ce délai-congé est-il une règle absolue pour sortir d'un contrat de travail à durée indéterminée?

Cas de résilia-
tion instantané-
née

Non. Il y a des cas dans lesquels le contrat peut être résilié instantanément, parce qu'on a un juste motif de le faire. Un cas découle de la loi qui l'a dit formellement. Les autres cas découlent des principes généraux du droit.

Cas légal

Femmes en état de
grossesse appa-
rente

L'article 29 A du code du travail dispose que : "Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture".

Il ne faut pas faire une confusion entre l'article 29 A et l'article 29 qui concerne la femme qui prend un congé de 3 mois pour ses couches, congé qui ne peut être considéré comme un motif de rupture du contrat. Ici c'est le contraire. La femme veut rompre le contrat et la loi lui permet de le faire immédiatement sans indemnité à payer de ce chef. Ce texte soulève quelques difficultés. C'est celle de la preuve. Le législateur s'est contenté d'une preuve qu'on peut appeler objective. On a beaucoup discuté la question lors du vote de la loi de 1913 (S. Lois de 1913, p. 589, 590). Les uns voulaient, je crois avec raison, un certificat médical constatant l'état de la femme. A quoi on a objecté que cela occasionnerait des frais. D'où cette formule : en état de grossesse apparente. Qu'est-ce qu'une grossesse apparente? En cas de contestation sur l'apparence, comment la réalité pourra-t-elle être établie? On peut craindre des situations simulées. On peut inversement admettre des grossesses peu apparentes quoique très développées. De sorte que toutes les fois qu'il y aura contestation la seule façon de régler la difficulté sera une visite médicale. Il aurait mieux valu commencer par là. Cette formule est une source de procès toutes les fois que, de part ou d'autre, on peut ne pas être de la plus entière bonne foi.

Voilà donc le cas légal permettant la rupture du contrat de travail, immédiate.

Autres cas : ap-
plication des
principes gé-
néraux du droit

Force majeure
Faute grave de
l'une des deux
parties

Application des principes généraux du droit

1° - La force majeure: je suppose l'incendie de l'usine, il y a là un juste motif de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, de la part de l'employeur. Je suppose encore le cas de maladie grave, ou chronique du travailleur, il y a là un juste motif de résiliation du contrat. Mais il y a aussi l'hypothèse plus pratique, de faute grave de l'une des deux parties. La loi ne le dit pas mais ceci n'est que l'application des principes généraux du droit. Lorsque la loi a exigé le respect d'un délai congé elle n'a pas entendu exclure l'hypothèse d'une résiliation immédiate en cas de faute grave dans l'exécution du contrat, par l'une des parties. Si le

travailleur s'est rendu coupable de faute grave dans l'exécution de son contrat, l'employeur n'est pas tenu de respecter le délai congé. Exemple : le cas d'un ouvrier qui a été arrêté pour une manifestation hostile à son patron. La Chambre civile en 1926 (Civ. 15 Mars 1926, S.26.I.II7) décide qu'il y a là une faute grave qui légitime une résiliation immédiate du contrat sans respecter le délai d'usage. Le même et ceci est récent, le refus par le travailleur de cotiser pour les assurances sociales, est considéré comme une faute grave qui légitime son renvoi immédiat. *J. prudh. Seine, 4 sept. 1930 (g. Pal. 30-2-349).*

Ou encore la mauvaise exécution du service accompagné de réponses grossières aux ordres donnés. (Cass. Chambre civile 29 Décembre 1931, *Gaz. Pal. 18 Février 1932*). Ceci peut donner lieu à des contestations, mais les juges apprécieront.

Autre espèce, Chambre civile 9 Juil. 1901 S.1902.I.II4. Un contrôleur d'une compagnie de chemins de fer, complice d'un voyageur, lui délivrait sans raison un billet à demi tarif. Il fut renvoyé sur le champ par la compagnie. Il plaida en demandant qu'on respectât le délai-congé. La Cour de cassation décida que c'était une faute grave, légitimant le renvoi immédiat.

Ceci se trouve dans la grande loi allemande sur l'exercice des professions. La faute grave de la part du patron ou de l'ouvrier justifie la résiliation immédiate du contrat.

Contrats à l'essai

Contrats à l'essai

Il existe en matière de contrats ce qu'on appelle des contrats à l'essai. Un marchand de vin envoie une marchandise à goûter, on donne une voiture à essayer. Le contrat ne sera définitif que si les essais sont satisfaisants.

Lorsqu'il y a un contrat de travail à l'essai, le délai-congé joue-t-il ?

Non, la cour de cassation a rendu plusieurs arrêts sur ce point. (Civ. 18 Mars 1930 D.30 I.71; 17 Juillet 1930 *Gaz. Pal. 1930.2.502*; Req. 21 Mars 1931 (*ibid* 1931.I.842)

Dans les conventions à l'essai, tant que l'essai n'est pas terminé l'employeur a le droit de résilier le contrat à tout moment. Qui sera juge de la qualité de l'essai? Là encore la cour de cassation a dit : celui au profit duquel le droit de décider a été admis par la convention. Généralement c'est l'employeur qui prend un travailleur à l'essai. Il y a là comme deux contrats successifs, un contrat d'essai auquel succédera l'essai définitif.

Jurisprudence de la cour de cassation

Il n'y a donc pas de délai-congé dans ces divers cas.

Quelle est la sanction lorsqu'on n'a pas respecté le délai-congé et qu'il n'existe pas un juste motif de ne pas le faire.

Dommages intérêts

Ce sont des dommages-intérêts. La loi n'a pas dit comment ils seraient fixés, mais la jurisprudence est bien établie. Elle décide qu'ils seront pratiquement équivalents au salaire à gagner pendant le nombre de jours du délai congé. Si le délai est de 15 jours, l'indemnité due sera le salaire de 15 jours.

La chambre civile a rendu un arrêt le 23 Juillet 1931 (D. Heb. 1931 p. 557) disant que les dommages-intérêts dus pour inobservation du délai-congé sont en corrélation avec la durée de ce délai et ne peuvent être arbitrairement augmentés ou diminués.

Arrêt du 23 Juil-
let 1931 de la
Chambre civile

C'est donc automatique pour le travailleur comme pour le patron. Cependant un patron abandonné brusquement pourra peut-être trouver sur l'heure un remplaçant ; de même, l'ouvrier inversement pourra peut-être retrouver immédiatement du travail. Ils peuvent donc ne pas avoir éprouvé de préjudice. Voici pourtant une explication juridique : le délai-congé fixera ce qui est dû au patron ou à l'ouvrier en vertu d'une idée de clause pénale tacite. Celle-ci serait du montant du salaire. Ceci évitera tout calcul, toute difficulté. C'est un forfait. L'art. 23 al. final accorde un privilège général aux travailleurs sur les biens de l'employeur. Le privilège pour indemnité de rupture intempestive du contrat donne lieu à la garantie admise par l'article 2101 du code civil, auquel renvoie l'article 23. Ce texte était nécessaire car l'art. 2101 C. Civ. vise les salaires, or, ici il s'agit non pas de salaires, mais de dommages-intérêts.

Second aspect de la responsabilité dans la résiliation du contrat à durée indéterminée

Même si on respecte le délai-congé (et à fortiori s'il n'y en a pas ou s'il y a un juste motif de ne pas le respecter) n'y a-t-il pas une autre source de responsabilité à raison de ce que j'ai appelé l'abus du droit de rupture?

Abus du droit
de rupture

A-t-on le droit de rompre un contrat de travail, sous réserve de respecter le délai-congé? Est-ce un droit arbitraire et absolu pour chacun des contractants de rompre le contrat ou peut-il y avoir là une sorte d'abus du droit susceptible d'être une faute et d'entraîner à des dommages-intérêts?

Les textes à ce sujet sont actuellement dans l'article 23 du code du travail.

L'idée générale qu'il faut mettre en tête de cette question, idée générale qui explique l'évo-

lution de l'institution de la jurisprudence et l'état législatif actuel, est la suivante. C'est l'idée de la bonne foi dans l'exécution des contrats. Le contrat de travail est un contrat synallagmatique avec des obligations réciproques. Parmi les nombreuses obligations qu'il entraîne et qui doivent, par conséquent, être exécutées par chacune des parties, il en est une notamment qui consiste à apporter dans toute l'exécution de ce contrat la bonne foi voulue. Cette bonne foi revient à ceci les parties n'ont pu prévoir tout ce qui se produisait. N'ayant prévu que l'essentiel, en présence de situations nouvelles, anormales, accidentelles, l'application du contrat doit se faire en fonction de l'idée générale d'équité. Par conséquent, la rupture d'un contrat de travail, même quand on a le droit de le rompre, doit être dominée par l'idée de bonne foi dans son sens juridique, c'est-à-dire équité, justice mesure. Ceci se rattache à une notion générale qui domine les contrats et plus spécialement les contrats synallagmatiques, la notion de l'équilibre. Il doit y avoir équilibre dans un contrat au moment où on le forme, durant son existence. Il doit y avoir équilibre en ce sens que chacun doit apporter dans l'exécution du contrat le maximum de bonne volonté, de correction, en vue de ne pas causer au cocontractant un préjudice inutile.

C'est l'idée qui est à la base de la rupture du contrat de travail. Elle s'est formée petit à petit et elle s'est réalisée à l'époque toute moderne, mais elle correspond à un stade moral très supérieur que j'appellerai celui de la spiritualisation du contrat, à savoir que tout contrat doit dans son exécution se faire de façon à ne pas préjudicier inutilement au cocontractant. Pendant longtemps, on n'a pas songé à cette idée, on a considéré que la rupture du contrat de travail ne pouvait être abusive que si elle était constitutive d'un délit civil remplissant les conditions de l'article 1382 du code. Or, sur ce terrain les conditions de la responsabilité étaient plus difficiles à réaliser que sur le terrain d'une violation d'une obligation contractuelle, celle de l'obligation de bonne foi. En effet, l'obligation délictuelle de l'article 1382 dans ses conditions suppose une faute plus difficile à réaliser que la simple violation de l'obligation de bonne foi dans un contrat.

La responsabilité se dégagera mieux si on la rattache au contrat de travail, sur le terrain de l'article 1382 il faut l'intention de nuire ou la faute lourde. Sur le terrain de la faute dans l'exécution du contrat de travail la violation de cette obli-

ce qu'on entend
par la bonne foi

La notion de
l'équilibre

Elle correspond
au stade de la
spiritualisation
du contrat

gation, propre aux contractants qui l'ont admise entre eux de bonne foi, sera plus facile à établir. L'obligation entre des contractants qu'entre des étrangers.

On n'exigera pas comme pour l'abus du droit, sur le terrain de l'article 1382, une intention de nuire, une faute lourde ou une négligence grave. On se contentera, pour admettre l'idée d'une faute, de la violation de l'obligation de bonne foi dans le contrat.

Evolution de l'
institution

L'évolution de l'institution nous met en présence de trois étapes :

- 1° - Etape du code civil, article 1780.
- 2° - Etape transitoire qui a préparé l'étape de la loi de 1890.
- 3° - Etape : Réforme de 1928.

Nous nous trouvons dans cette étape où se trouve réalisée l'idée de la bonne foi qui résulte de la loi de 1928 qui a inséré diverses dispositions dans l'article 23 du Code du travail, loi préparée par la jurisprudence.

1°) Etape du code
civil

Première étape : C'est une étape très simple. Le code ne dit rien. En effet l'article 1780 du code civil ne comportait qu'un seul alinéa : "on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée." Par conséquent, quelle était la sanction de la rupture abusive du contrat de travail? Le code ne le disait pas. On aurait pu à cette époque partir de l'idée de la violation d'une obligation contractuelle dans les rapports des travailleurs et des employeurs. Ce ne sont pas des étrangers. Pourquoi faire appel à une idée d'obligation légale qui concerne les rapports de ceux qui n'ont pas contracté les uns avec les autres. Ici nous sommes en présence de deux contractants. On aurait pu, dès l'origine, arriver à l'idée qu'il y a une obligation contractuelle de ne pas se nuire inutilement.

Silence du code

On comprend très bien que des personnes qui se sont liées juridiquement se soient imposé des obligations plus étendues que celles qui existent par la vertu de la loi (article 1382). Vers le milieu du XIXème siècle, on s'est demandé quelle était la sanction de la rupture abusive du contrat de travail? Il y a eu de tout temps de nombreuses ruptures faites sans raison sérieuse, parfois avec intention de nuire, parfois par une négligence grave, parfois par manque de bonne foi. Qu'a dit la jurisprudence? A cette époque, l'idée de la faute contractuelle, c'est-à-dire de ne pas appliquer l'article 1382 du code civil dans

dans les rapports des cocontractants n'était pas envisagée dans la doctrine ou dans la pratique. Elle ne l'est pas encore beaucoup aujourd'hui.

Nécessité d'appliquer l'article 1382

Lorsqu'un patron ou un ouvrier voulaient se plaindre de circonstances blessantes, d'une incorrection dans l'exécution du contrat, il fallait invoquer 1382 et prouver ou une intention de nuire ou une faute tellement grave qu'elle était équivalente à l'intention de nuire.

Arrêt du 5 Février 1872 de la Chambre civile

C'est ainsi que les tribunaux furent saisis aux environs de 1870 de contestations provenant de renvois d'employés de compagnies de chemins de fer. Une des espèces les plus importantes fut celle soumise à la Chambre civile le 5 Février 1872 (S. 72. 152) par un employé de chemin de fer de la compagnie du P.L.M. On avait respecté le délai d'usage en le renvoyant mais il prétendait qu'on n'avait aucune raison sérieuse de le renvoyer. Les Cours d'appel à cette époque plus près de la vie que la cour suprême qui ne juge que sur dossiers, furent favorables à la condamnation de ceux qui avaient rompu le contrat de travail sans juste motif. Il fallait donc une raison légitime de rompre un contrat de travail à durée indéterminée. La cour de cassation, chaque fois, cassa toute décision des Cours d'appel qui avaient condamné un employeur ayant renvoyé un employé sans juste motif. Il n'y avait pas selon elle abus du droit de rupture puisqu'on n'avait pas commis de faute grave. On avait usé du droit légitime de mettre un terme au contrat à durée indéterminée.

C'est donc la formule qui correspond au premier stade, il n'est pas nécessaire d'avoir un juste motif pour rompre le contrat, pourvu qu'on n'ait pas l'intention de nuire on échappe à toute responsabilité. Celui qui s'en plaint doit, conformément aux principes généraux, faire la preuve de cette faute lourde ou de l'intention de nuire, preuve qu'il ne pourra vraisemblablement pas faire parce que la faute n'existe pas. La cour de cassation imposa son point de vue en cassant régulièrement les décisions d'Appel contraires, et c'est ce qui incita à la suite d'un fort mouvement de protestations des travailleurs, l'intervention du législateur.

2° Etape : La réforme de 1890. Elle donna à l'article 1790 sa rédaction actuelle.

2ème étape, La réforme de 1890 - Cette intervention du législateur fut marquée par la réforme platonique, presque inutile qui prit place dans l'article 1780 en 1890. Elle donna à ce texte sa rédaction actuelle. Tout d'abord, ajoute l'article 1780 "le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes". De sorte que la nouvelle loi qui avait plutôt pour but de sanctionner des

abus commença par sanctionner le droit de rompre le contrat. "Le louage de services peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes néanmoins cette résiliation peut donner lieu à des dommages-intérêts". Cette loi est le prototype d'une loi imparfaite parce que le législateur n'a pas pu ou su la rendre applicable. On a fait cette loi pour déterminer comment on calculerait les dommages-intérêts. Or, les juges ont toujours su les calculer. On avait demandé une loi pour sanctionner l'abus du droit de rupture. Pour faire quelque chose de plus que l'article 1382, on voulait donner une sanction plus énergique, c'est-à-dire réaliser par anticipation l'idée que dans l'exécution d'un contrat synallagmatique, il y a des obligations plus étendues quant à la bonne foi. Qu'a-t-on fait ? Rien, on n'a pas dit dans l'article 1780 à quelles conditions il y aurait une faute. On dit que la résiliation pourra donner lieu à des dommages-intérêts mais on n'a pas dit quand, ni comment. Or, la loi ne l'a pas fait parce que le Parlement s'est trouvé en présence d'une question très délicate : la détermination des éléments constitutifs de cette faute. Il a essayé de déterminer ses éléments et il y a renoncé volontairement en raison de la difficulté de le faire. Il a été entendu qu'on ne changerait rien au droit actuel et qu'on s'en remettrait aux tribunaux. Ce projet qui avait fait naître de grands espoirs dans le monde des travailleurs disparaissait sous un texte en plusieurs alinéas qui s'occupait de questions peu intéressantes et qui ne visaient pas le point essentiel. On a bien essayé de soutenir au lendemain de la loi de 1890 qu'il fallait lui donner une signification, c'est-à-dire que le législateur avait entendu désormais que la résiliation du contrat de travail reposait sur un juste motif, mais cette interprétation n'était pas celle du législateur, et cela résulte de ce que disait à la Chambre le rapporteur M. Poincaré en ces termes à la séance du 29 Déc. 1888 : "La loi n'entend innover que relativement à la détermination des éléments d'après lesquels se fixe le quantum des dommages-intérêts, mais elle se réfère à la jurisprudence antérieure pour la détermination des cas dans lesquels il y aura faute".

Imperfection de la loi

Discours de M. Poincaré à la Chambre

Qu'est-ce que la jurisprudence antérieure ?

Qu'est-ce que la jurisprudence antérieure ?

La Chambre civile a rendu un arrêt en 1872 faisant application de l'article 1382, théorie générale de l'abus du droit, intention de nuire, faute grave. Il est curieux de voir à quel point cette loi a déçu tout le monde et a peu atteint le but qu'elle se proposait. Elle confirme le système qu'une jurisprudence ancienne et ferme avait consacré. Parmi les diverses décisions in-

tervenues on peut citer un arrêt de la chambre civile du 23 Mars 1904. (S. 1904. I. 192) La jurisprudence pouvait se formuler ainsi : le patron ou l'ouvrier, ont le droit de résilier le contrat sous réserve de respecter le délai d'usage. Pour justifier une responsabilité de celui qui résilie le contrat, il faut un abus du droit et cet abus du droit ne résulte pas de l'absence de justes motifs. Rien n'était donc changé. Restait donc sans sanction le renvoi d'un ouvrier vieux ou un peu malade. Ce manque d'égards aux longs services rendus dans une maison de commerce, ne constituait pas une faute. La jurisprudence ne s'était pas rendu compte qu'il n'était pas nécessaire d'une intervention législative pour extraire d'un contrat ce qui s'y était toujours trouvé : l'obligation d'être correct dans son exécution. De sorte que la jurisprudence ne relevait de faute que sur le terrain de l'article 1382. Elle le faisait rarement.

En voici pourtant des cas.

Négligence très grave

I - Négligence très grave : arrêt de la Chambre des requêtes du 2 Avril 1912 (S. 13. I. 316) Il s'agissait d'une verrerie qui avait décidé de remplacer le soufflage à la canne par un soufflage mécanique. Ce travail supposait une fermeture pour la réfection totale de l'outillage. D'où renvoi de tout le personnel. Y avait-il là un abus du droit? On aurait dû faire ce travail durant une période de l'année où le chômage serait réduit au strict minimum et après avoir longuement à l'avance prévenu le personnel. Dans cette affaire, la verrerie a été condamnée parce qu'il a été admis qu'elle aurait pu faire la transformation de son matériel à une époque moins inopportune de l'année. Il y avait négligence grave.

Je vous signale encore un renvoi brusque d'un ouvrier sans penser aux conséquences de ce renvoi qui va le disqualifier dans la région et dans la profession. Il y a là une négligence grave dans la façon dont on le renvoie. (Civ. 2 Mai 1924 (D. Heb. 1924. p. 370)

Application de l'article 1382

II - Application de l'art. 1382 sur le terrain de l'intention de nuire. En somme le droit de résilier le contrat de travail a été donné à chacune des parties contractantes dans un but normal. C'est une fin, ce n'est pas un moyen pour causer un préjudice à autrui. Il est arrivé que des employeurs ou des travailleurs aient rompu le contrat uniquement pour causer un préjudice: exemple: renvoyer un travailleur pour se venger de lui parce qu'il est syndiqué ou parce qu'il ne l'est pas. Dans ces cas c'est bien l'intention de nuire de l'article 1382. Il

y a ce qu'on pourrait encore appeler un détournement du droit de résilier le contrat de travail.

(Cass. 27 Mai 1910, D. 1911.I.223)

Autre exemple : renvoi d'un travailleur parce qu'il a été candidat aux élections, ou renvoi d'un ouvrier parce que sa ferme, qui travaille dans la même entreprise, est en procès avec l'employeur. C'est encore l'intention de nuire, d'une manière générale, que ce soit l'intention de nuire ou la négligence grave, les tribunaux et en particulier la Cour de cassation se montrent très difficiles à admettre, en fait, que les conditions en soient réalisées. Les condamnations ne sont pas fréquentes. Pourtant la jurisprudence a été fatalement entraînée à aller plus loin. C'est ainsi que peut-être sans s'en douter elle a quitté le terrain de l'article 1382 pour s'orienter vers le terrain de l'obligation contractuelle de bonne foi.

Obligation contractuelle de bonne foi

III - A la veille de la réforme de 1928 la jurisprudence marquait la transition avec le régime actuel. La jurisprudence petit à petit a condamné à des dommages-intérêts dans des hypothèses où il n'y avait ni intention de nuire ni faute grave. C'est bien le domaine propre de la bonne foi dans l'exécution des contrats.

arrêts de la
Chambre civile
du 8 Juillet
1897

Exemple : arrêt de la chambre civile du 8 Juillet 1897 (S.99.I.33) : un ouvrier malade est renvoyé alors que son absence n'a été que d'une seule journée. Est-ce qu'un patron peut renvoyer un ouvrier parce qu'il a été malade un seul jour, tout en respectant le délai-congé? Non, dit la cour de cassation parce que c'est là un abus du droit de rupture. Et cependant il n'y a eu ni intention de nuire ni faute grave. Donc il ne faut pas se limiter au droit strict. Il faut avoir des tolérances mutuelles. Dans l'exécution des contrats, il doit y avoir de la part de chaque contractant vis-à-vis de l'autre une certaine marge de tolérance. L'exécution de bonne foi veut que si un travailleur est légèrement malade, on n'use pas du droit théorique de résiliation du contrat. La cour de cassation dit ici que c'est un abus et on n'est pas sur le terrain de l'article 1382.

et du 2 Janvier
1924

V. encore Chambre civile 2 Janvier 1924 (S.24.I.268) Il s'agissait d'un ouvrier qui avait été malade quelques jours. La cour de cassation confirme sa jurisprudence antérieure. Il y a de la part de l'employeur qui rompt le contrat en pareil cas une faute. Elle invoque bien l'article 1382, mais nous ne sommes plus sur le terrain de ce texte. Nous sommes sur le terrain de la violation d'une obligation contractuelle. Le contrat synallagmatique contient une formule où l'équilibre est rompu.

maladie de l'
ouvrier

Renvoi d'un ou-
vrier âgé

Autre application: renvoi d'un ouvrier âgé
Est-il juste qu'on le renvoie? La législation récente
déclare qu'il y a faute. Il y a une responsabilité sur
le terrain moral un élément de spiritualisation du
contrat, c'est la dette morale vis-à-vis de quelqu'un
qui pendant un certain temps a rempli toutes ses obl-
gations. Dans un bilan il y a un actif et un passif
Si l'on tient compte des services rendus on peut met-
tre au passif l'inconvénient de conserver un travail-
leur âgé qui ne remplira plus toutes les missions qu-
on peut attendre de lui. C'est la formule à laquelle
la jurisprudence est arrivée. (Cpr. Paris 12 Déc. 1928
Gaz. Pal. 30.I.380); Seine, 22 Déc. 1928 (ibid, 1928.
I.658)

Renvoi d'un tra-
vailleur pour une
faute sans gra-
vité

Enfin, renvoi d'un travailleur pour une
faute sans gravité. Là encore l'article 1382 ne donn-
rien. Théoriquement on pourrait le renvoyer. Mais
l'inexécution de telle clause d'un contrat n'est peut-
être pas assez grave pour en équité justifier l'exécu-
tion du contrat. C'est ainsi que la Cour de Cassation
le 22 Juillet 1925 (D.26.I.125) condamne l'employeur
qui a renvoyé son travailleur pour une faute anodine

On voit donc l'évolution de la jurispruden-
ce qui n'avait plus qu'un petit pas à franchir pour en
arriver à l'idée qu'il ne faut pas renvoyer un tra-
vailleur sans avoir de justes motifs. Et les justes
motifs sont entendus dans le sens que je vous ai indi-
qués.

3° Etape :
Réforme de 1928

3ème Etape : Réforme de 1928. - C'est là
la réforme de 1928 que le législateur a pu faire d'
autant plus facilement qu'elle était préparée par la
jurisprudence dans sa dernière étape. Cette réforme
a pris place dans l'alinéa 5 de l'article 23 du code du
travail. Ce texte est très mauvais comme rédaction,
mais la chose s'y trouve cependant.

Jurisprudence

Depuis 1928 une jurisprudence copieuse l'a
fixée dans son interprétation : "Les dommages intérêts
qui peuvent être accordés pour inobservation du délai
congé ne se confondent pas avec ceux auxquels peut
donner lieu la résiliation abusive du contrat par la
volonté d'une des parties contractantes".

Quand y aura-t-il résiliation abusive du
contrat? La suite du texte contient une expression qui
est capitale : "Le tribunal, pour apprécier s'il y a
abus, pourra faire une enquête sur les circonstances
de la rupture, le jugement devra en tout cas mentionner
expressément le motif allégué par celui qui a rompu
le contrat".

Nécessité d'un
motif

Le jugement doit alléguer le motif. Donc il
faut un motif. Avec la jurisprudence de 1872 la
cour de cassation disait qu'il n'était pas nécessaire
d'avoir de justes motifs.

Actuellement on dit qu'il faut alléguer un motif.

Le tribunal aura le droit de peser le motif, l'adversaire connaissant le motif pourra le discuter. Nous sommes tout à fait sur le terrain de la sanction de la bonne foi dans l'exécution du contrat. Le motif ne sera juste que s'il est conforme à la bonne foi. En ce qui concerne la jurisprudence la preuve est désormais, quant à la faute, singulièrement facilitée par la loi nouvelle. Que serait-il arrivé si on n'avait pas fait cette réforme, et si la loi de 1928 s'était contentée de consacrer la jurisprudence?

Elle aurait dit que l'absence de justes motifs était une cause de responsabilité. Oui, mais qui aurait du faire la preuve de l'absence de justes motifs? La victime? Il aurait fallu 1° - découvrir le motif, 2° - discuter le motif et prouver qu'il était abusif. (Seine, 28 Janvier 1931, S.31.I.242)

La loi de 1928 a été plus loin en disant que l'employeur était obligé d'indiquer le motif de la rupture. La cour de cassation est très sévère sur ce point. Chaque fois qu'une décision n'indique pas le motif elle casse. (Civ. 14 Mai 1930, Gaz. Pal 1930.2.502)

Cette obligation d'indiquer le motif est une faveur de preuve. Il était en effet très difficile de découvrir le motif de la rupture puisqu'il était souvent psychologique. C'est pourquoi cette loi est très bienfaisante au point de vue social, mais on ne peut l'expliquer que par cette idée qu'on n'a pas le droit de rompre un contrat de travail d'une manière déloyale, et qu'il faut indiquer le motif.

Quelle sera la sanction de la rupture abusive du contrat de travail? Elle sera dans les dommages intérêts qui sont différents de ceux qui sanctionnent le délai-congé, car on peut encourir les deux responsabilités. Je renvoie abusivement sur l'heure un employé, je suis passible de deux dommages intérêts: première faute, je n'ai pas respecté le délai congé et seconde faute, abus du droit de rupture. Je devrai à ce titre d'autres dommages-intérêts qui se cumulent avec les précédents.

Ce sont des dommages-intérêts judiciaires que les juges apprécieront. Ils pourraient faire l'objet d'une clause pénale dans le contrat de travail. Un arrêt de la Chambre civile du 26 Novembre 1928, (D. Heb. 1929. p. 2) en a admis la validité.

Là encore, la loi de 1928 a donné un privilège général pour garantir au profit des ouvriers vis-à-vis des employeurs le paiement des dommages-

Appréciation de la loi

Sanction de la rupture abusive du contrat de travail

Caractère des dommages-intérêts

intérêts. L'article 2101 du code civil ne vise que les salaires, l'article 23 étend cet article à tous les dommages intérêts.

J'ai ainsi terminé ce qui concerne l'exécution du contrat de travail dans les rapports des contractants.

§ 2 - Résiliation du contrat dans les rapports des contractants et du complice

Résiliation du contrat dans les rapports des contractants et du tiers complice

Loi du 5 Février 1932

Le tiers complice est responsable solidairement

Il peut arriver et, en fait, il arrive, souvent qu'un contrat soit rompu, non pas par la seule faute de celui qui le résilie mais parce qu'il y a un tiers complice qui l'incite à le rompre, ou qui le paye pour le rompre, ou qui le débauche. Si j'engage chez moi un travailleur qui a rompu abusivement son contrat de travail et que je le sache, je deviens tiers complice de la violation de ce contrat de travail. La loi du 5 Février 1932 qui a ajouté au code du travail l'article 23 A, décide que le tiers complice de la résiliation fautive du contrat de travail sera responsable solidairement, C'est un gros intérêt pour l'employeur. Comme les travailleurs sont généralement insolvables, il est intéressant de savoir que le tiers complice sera responsable solidairement parce qu'en général il est solvable. La loi nouvelle de 1932 décide que lorsqu'un salarié aura rompu abusivement un contrat de travail et qu'il aura engagé à nouveau ses services, le nouvel employeur sera solidairement responsable dans trois cas : 1° - quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage, 2° - quand il a embauché le travailleur sans intervenir dans le débauchage, mais sachant qu'il était lié par un contrat de travail, 3° quand il a continué à occuper un travailleur, s'il apprend postérieurement au moment où il l'a engagé, qu'il était engagé avant d'entrer chez lui. Dans ces trois cas il y a faute et il y a solidarité.

Cette responsabilité solidaire n'est, en somme, que l'application des principes généraux, et la loi s'est bornée à préciser des cas ce qui facilitera la tâche des juges. Nous ne les considérons pas comme étant limitatifs.

Chapitre II

LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

Convention collective du travail

Définition

La convention collective de travail est un accord qui a été conclu entre un ou plusieurs patrons ou syndicats patronaux ou groupements patronaux et des groupements de travailleurs. On l'appelle convention collective parce qu'elle est faite avec des collectivités. Ne croyez pas qu'un contrat passé par trois patrons serait une convention collective, ce serait un contrat individuel. La convention sera collective si elle est passée entre trois patrons et des groupements ouvriers.

But

Quel est le but de la convention collective. C'est de fixer les conditions générales de la profession. C'est un mouvement commun. La convention collective de travail est un procédé qui nous montre une fois de plus la notion générale de l'organisation de la profession, qui est en marche.

Toute l'histoire de la législation industrielle au XIXème siècle témoigne une perpétuelle lutte contre l'individualisme, fléau qu'on a dû à la Révolution française. Plus nous nous en éloignons, plus nous nous rapprochons de la force collective, L'étude de cette convention montrera comment l'idée collective se substitue à l'idée individuelle, Les individus devant ensuite se plier à la volonté collective, Le but de la convention collective est d'être la charte obligatoire de la profession.

La convention collective ne peut d'ailleurs se suffire à elle-même. Il faut qu'ensuite interviennent autant de contrats individuels de travail qu'il y aura de travailleurs. Lorsqu'une convention collective existe, elle fixe le statut de la profession et chacun ensuite doit faire son contrat individuel de travail. C'est le règlement qui fixe les conditions auxquelles on pourra contracter et auxquelles on devra contracter si on veut contracter. Quand on fait une convention on la fait en se conformant aux dispositions de la loi, quand on fait un contrat de travail on le fait en tenant compte de la convention collective.

Utilité pratique

Quelle est l'utilité pratique de la convention collective ?

C'est, qu'elle seule, vraiment contribue et contribuera dans l'avenir à rétablir la notion d'égalité effective dans les rapports des deux contractants. Je vous ai dit bien des fois que le régime

individualiste du XIX^{ème} siècle a été un régime d'égalité apparente et d'inégalité effective. La convention collective a pour but de rompre ces termes et de restituer l'égalité effective dans les rapports des contractants. Vous avez deux forces qui sont assez puissantes l'une et l'autre pour se combattre, pour faire des accords qui soient satisfaisants pour l'un et l'autre des contractants.

Contribution à l'idée de l'égalité véritable dans le rapport des contractants

Donc première utilité : contribution à l'idée de l'égalité véritable dans les rapports des contractants.

Réglementation uniforme à l'intérieur de chaque profession

Seconde utilité : elle contribue à assurer une réglementation uniforme à l'intérieur de chaque profession.

Elément de justice sociale

Troisième utilité : elle est un élément de justice sociale et par là même un élément de paix car plus il y aura des conventions collectives plus les rapports des employeurs et des travailleurs seront pacifiques. Son utilité est d'être ce par quoi on aurait dû commencer, de déterminer, comment les deux forces économiques en présence pourraient procéder à l'accrochage juridique indispensable entre eux.

Opinion du législateur

La convention collective de travail n'est pas un contrat

Quelques mots sur la terminologie en notre manière : la matière de la convention collective du travail est actuellement réglementée par le code du travail depuis une loi de 1919. Cette convention collective du travail porte officiellement dans le code le nom de Convention collective de travail. Elle occupe dans le Livre I, le chapitre 4 bis avec les articles 31 à 32, avec tous les articles porteurs d'un exposant de lettre.

Nature juridique

Ce n'est pas sans raison que le législateur a pris cette expression. Il a considéré, en effet, que l'on n'était pas là en présence d'un contrat. La convention collective du travail n'est pas un contrat puisqu'il n'en résulte aucun engagement de travailler ou aucun engagement de faire travailler. C'est la charte qui fixe de façon abstraite les conditions dans lesquelles on contractera quand on contractera. Il n'y a pas les deux éléments indispensables à la vie d'un contrat. Il n'y a aucune obligation de part ou d'autre. Ce n'est donc pas un contrat c'est une convention. On a même au cours des travaux préparatoires cité l'opinion de M. Colson disant; c'est une convention de ne pas faire", or, une telle convention ne peut être un contrat. "C'est discutable pourtant, car le triple objet d'un contrat, peut être de faire, de ne pas faire ou de donner.

Or, la convention collective du travail est en réalité un véritable contrat. Elle n'est pas un contrat individuel de travail, elle est le contrat passé entre les groupements patronaux et les groupe-

C'est en réalité
un véritable con-
trôle

ments ouvriers, avec obligations réciproques.

Que trouve-t-on dans une convention collective du travail? Des règles sur le salaire, sur les jours de congé, sur la façon d'augmenter la loi de 8 heures, etc. Il y a un engagement réciproque de l'employeur et du travailleur de ne pas contracter à d'autres conditions dans les contrats individuels. Il peut y avoir des obligations de faire ou de ne pas faire ou les deux. Il y a là tous les éléments constitutifs d'un contrat, de sorte qu'en réalité la convention collective de travail au point de vue terminologie pourrait porter le nom de contrat collectif de travail, mais contrat qui a un autre objet que le contrat individuel, puisqu'il ne le remplace pas. A cet égard, je vous signale l'expression allemande de Tarifvertraz, c'est-à-dire contrat fixant le salaire.

Convention col-
lective d'usine

Pour en avoir terminé avec les questions d'expressions, signalons encore qu'on appelle convention collective d'usine une convention collective qui ne vise que le règlement d'atelier. Au contraire on appelle convention collective de travail, celle qui vise l'ensemble du travail et non pas seulement le règlement d'atelier.

On rencontre parfois le mot contrat d'équipe.

Le contrat
d'équipe

Il n'a rien à voir avec la convention collective de travail? C'est un contrat individuel formé par une équipe d'ouvriers pour faire un certain travail chez un employeur. Le Code le dit formellement (art. 31)

Donc la seule convention collective de travail est celle qui est faite avec une collectivité de travailleurs pour fixer le statut général de la profession.

Méfiance des mi-
lieux patronaux
à l'égard de la
convention col-
lective de tra-
vail

La convention collective du travail n'a pas été favorisée au début dans les milieux patronaux qui s'en sont méfiés pour plusieurs raisons.

La première est une raison tenant à sa nouveauté; ils craignaient les conséquences qu'elle produirait.

Raisons

Puis la convention collective de travail devait avoir pour conséquence de rétablir, l'équilibre et l'égalité entre le groupe patronal et le groupe ouvrier, alors qu'auparavant le groupe ouvrier était dans une grande situation d'infériorité. Il est humain de penser que ceux qui, jusqu'alors, profitaient de la rupture d'égalité ne seraient pas décidés à perdre leurs avantages. Ils le disent même que la rupture d'égalité se reproduirait, mais à leur détriment. En effet, ils prétendaient offrir

342 La convention collective de travail 342
une certaine garantie pour l'exécution des conventions signées, tandis que les syndicats, ouvriers n'exécuteraient pas les conventions, ils ne seraient pas solvables, et, sous une apparence synallagmatique il y aurait en fait, une convention unilatérale.

Conditions nécessaires au développement de la convention collective de travail
Pour que la convention collective de travail put se développer il y avait deux conditions.

1° - l'existence d'une armature collective de part et d'autre

2° - qu'il fallait une réglementation légale de cette nouvelle convention pour en déterminer les sanctions.

Armature collective
exister en 1884 avec la grande loi sur les syndicats professionnels. Donc jusqu'en 1884 il ne pouvait être question de convention collective. Mais la loi de 1884 n'a fait tomber que le premier des deux obstacles. Il n'y avait pas encore de réglementation de la convention collective. Les règles des contrats ordinaires ne suffisaient pas. Il fallut donc en attendant cette réglementation qui n'intervint qu'en 1919 et faire fonctionner la convention collective, par le seul moyen des principes généraux du droit. Ils ne conduisaient, sur la plupart des points, qu'à des résultats qui n'étaient pas satisfaisants. Quelques conventions collectives furent signées pour les blanchisseries de la région parisienne, les gantiers de Millau, à Fougères dans l'industrie de la chaussure dans les textiles d'Armentières, dans les tissages de Saint Etienne, etc, mais c'est surtout la loi de 1919 qui a permis le développement des conventions collectives en leur donnant un statut.

réglementation légale

Loi de 1919

Résultats

Les résultats de cette loi ne furent pas aussi bons qu'on le pensait, et il n'y a pas autant de conventions collectives qu'on pourrait se l'imaginer. De part et d'autre elle se heurte encore à des résistances. Toujours le manque de confiance du côté patronal, et du côté ouvrier tout en désirant les multiplier on leur conserve le caractère unilatéral.

En 1928, il a été signé 99 conventions collectives de travail.

En 1929, il a été signé 112 conventions collectives de travail.

	<u>En 1928</u>	<u>En 1929</u>	
Pour l'agriculture, il a été signé	13	5	conventions.
Pour l'alimentation...	6	23	
Pour le bâtiment.....	11	32	
Pour le textile	14	16	
Pour l'industrie des cuirs	1	4	
Pour les transports...	15	11	

Environ 50 % de ces conventions sont signées à la suite de grèves, 44 sur 99.

Quant à leur durée, le 1/5 est à durée indéterminée (de six mois à 5 ans).

Dans le Bulletin du Ministère du travail on donne des analyses des conventions signées, des professions entre lesquelles elles sont intervenues, et des clauses qu'elles contiennent.

Nature juridique
de la convention
collective de
travail

Quelle est la nature juridique de la convention collective de travail?

C'est un problème qui, malgré la loi de 1919, est encore incertain. Cela provient des débuts mêmes de cette convention. On a d'abord appliqué les principes généraux du droit puis en 1919 on n'a pas osé rompre avec eux, de sorte qu'il reste à l'heure actuelle une incertitude sur sa nature juridique.

Pour comprendre ce problème, il est indispensable d'avoir présent à l'esprit les deux buts nécessaires.

On cherche à les atteindre par des moyens différents.

Ce double but est le suivant : 1° - une convention qui doit être collective, par conséquent qui soit distincte des individus, une convention générale de la profession.

2° - que cette convention collective soit obligatoire. La convention collective n'est que la charte générale, il faudra qu'il intervienne ensuite autant de conventions individuelles qu'il y aura d'individus.

§ 1 - Examen de la convention collective avant 1919

On a essayé d'atteindre ces buts avant la loi de 1919 par trois procédés :

Examen de la
convention col-
lective avant
1919

1° - le mandat

2° - la gestion d'affaires,

3° - La stipulation pour autrui.

Mandat

1° - Mandat - Il y aurait un mandat donné par tous les intéressés de la profession à ceux qui passent la convention collective. Ce système se heurte, à des objections très graves, bien que la jurisprudence s'y soit arrêtée faute de mieux. Il faut un mandat. Il n'y a pas de mandat sans un contrat de mandat. Donc il faut autant de mandats individuels qu'il y aura de membres voulant qu'on fasse une convention collective. C'est un obstacle matériel tel que cela empêcherait l'institution de fonctionner.

Objections

On a alors parlé de mandat légal? Mais le mandat légal est un mandat donné par la loi, et la loi n'en donnait pas

On ne peut avec le mandat atteindre les deux buts de la convention collective. On ne peut atteindre, une convention collective, si c'est un mandat qui conduit à la convention collective, ce n'est pas la collectivité, ce sont des mandants et par conséquent la convention est signée au nom des mandants, et elle produit des effets sur la tête des mandants, c'est-à-dire individuellement sur la tête de chaque membre de la profession. On ne peut arriver à la convention collective qui doit être indépendante des individus, en dehors d'eux, au dessus d'eux. Si les mandataires ont traité pour eux, il n'y aura pas une seule convention collective, Le mandat fait que le mandataire traite pour le mandant.

Donc l'idée de mandat ne permet pas de construire ce cadre juridique d'une convention collective en dehors des individus.

D'autre part, l'idée du mandat ne conduit pas davantage à rendre la convention obligatoire.

Si la convention est la conséquence d'un mandat, ce qu'un mandat a fait, c'est-à-dire une volonté, une volonté contraire peut toujours le défaire, Si les individus ne sont tenus que comme mandants d'un mandat qu'ils ont donné, lorsqu'ils vont faire des conventions individuelles indispensables pour qu'il y ait un contrat de travail, ils seront libres à ce moment là, d'accord avec leur cocontractant de traiter à des conditions tout à fait libres. C'est l'application du mutusdissensus.

Gestion d'affaires

2) On a cherché aussi à faire appel à l'idée de la gestion d'affaires, mais cette idée conduit exactement au même résultat. Elle dispense d'un mandat certes. Il y a ratification après coup, Mais les deux buts ne sont pas davantage atteints. La gestion d'affaires est une opération qui, comme le mandat produit des effets sur la tête du géré, et sur la tête du gérant. Lorsque les intéressés ont ratifié il n'y a pas de convention collective, Il y a des conventions individuelles, Et surtout, il ya toujours la possibilité pour chacun au moment où il contracte, si l'autre partie est d'accord, par application du mutus dissensus de faire une convention à son choix. La convention collective ne sert donc à rien ici.

critique

Stipulation pour autrui

3) Peut-on trouver un moyen avec la stipulation pour autrui?

Non, Certains arrêts ont cru qu'on pouvait y faire appel.

Chaque groupement, qui fait une convention collective, stipule pour les membres de son groupement

impossibilité
d'en faire l'ap-
plication

Un syndicat ouvrier traite avec un syndicat patronal. Il y aurait une stipulation pour autrui. Or, dans la stipulation pour autrui, on fait une stipulation pour autrui et non pour soi-même. Par conséquent, il n'y a pas de droit direct entre celui qui stipule et celui qui promet. D'autre part, un lien direct s'établit entre le bénéficiaire et le promettant. Prenons le cas d'un syndicat ouvrier, Le promettant sera le syndicat patronal, les bénéficiaires sont les membres du syndicat ouvrier. Or, il faudrait, au contraire, d'après le but voulu, que la convention collective existât entre les deux syndicats. La stipulation pour autrui ne conduit pas du tout à ce résultat. Elle crée un lien direct entre bénéficiaires et promettant. Ce n'est pas son but.

Elle a encore d'autres inconvénients : le premier est que dans la stipulation pour autrui il y a une offre toujours révocable. Or, ceci est la négation même d'une convention définitive et obligatoire.

Enfin malgré la convention collective, et d'après son but, il faudra, plus tard, autant de conventions individuelles, qu'il y aura de travailleurs. Avec la stipulation pour autrui, il n'y en aurait plus puisque dès maintenant le lien direct serait constitué.

La stipulation pour autrui ne correspond donc pas aux deux buts nécessaires de la convention collective.

Les principes généraux du droit ne donnent donc pas grand chose. Nous allons voir, dans les arrêts, leur insuffisance.

La Chambre civile a rendu un arrêt le 1er Février 1893 (S.96.I.329) au sujet d'une convention collective passée après une grève qui contenait deux objets: augmentation du taux des salaires et réglementation de la durée de la journée de travail.

Elle avait été signée par un certain nombre de représentants des membres de la profession, acceptée par les soussignés membres de la Chambre syndicale, au nom des ouvriers. Or, la convention fut violée par les patrons. La question se posait de savoir si le syndicat ouvrier, pouvait agir contre les patrons qui avaient violé la convention. Pour que le syndicat ouvrier pût agir, il fallait qu'il fût partie à la convention. Or, la cour de cassation a déduit les conséquences de l'idée de mandat. Le syndicat n'est pas partie à la convention. Il n'a été qu'un mandataire au moment de l'élaboration de celle-ci, Les parties à la convention sont les membres individuels, et le syndicat n'étant pas partie n'a aucune qualité pour agir. On voit la conséquence de l'idée de mandat et à quel point elle ne permet pas de réaliser le but proposé.

Répétitions Ecrites et Orales

R

Arrêts de la
Chambre civile
du 1er Février
1893

du 7 Juillet
Séance : BIU Cujas

La chambre civile a rendu un autre arrêt le 7 Juillet 1910 (S.1912.I.206) au sujet d'un contrat qui avait été passé entre deux chambres syndicales, la chambre syndicale patronale de la maçonnerie et la chambre syndicale des ouvriers maçons. Ce contrat collectif avait fixé un salaire qui ne fut pas respecté dans la pratique, à la suite de quoi un ouvrier maçon agit contre un patron pour se faire payer le salaire tel qu'il découlait de la convention collective. Ce patron déclara qu'il faisait partie de la minorité du groupement syndical qui avait été hostile à la convention collective et qu'il n'en était pas tenu. La cour de cassation a décidé ici que le contrat le liait. Elle déclare la convention collective obligatoire tout d'abord à l'égard des délégués qui l'ont signée car ils ont signé pour eux. Ils ont fait une convention qui les intéresse. En ce qui concerne les membres de la majorité du syndicat qui étaient d'avis de faire la convention, ils sont liés parce qu'ils ont donné un mandat formel de faire la convention. Enfin quant aux patrons de la minorité qui n'en voulaient pas, la cour de cassation dit qu'ils n'ont pas donné de mandat, mais qu'ils n'ont pas quitté le syndicat, après l'élaboration de la convention collective. Donc, pour la cour suprême il y a là quelque chose comme une ratification qui nous fait retomber dans l'idée de mandat.

du 2 Août 1911

La troisième décision est un arrêt de la Chambre civile du 2 août 1911 (S.1912- I.201). Il s'agissait d'un contrat collectif intervenu dans la région de Nancy entre le syndicat des patrons restaurateurs et limonadiers et le syndicat des employés limonadiers. Cette convention collective interdisait désormais aux patrons de retenir à leur personnel une certaine somme d'argent pour fourniture de papier à lettres donné aux clients, et autres dépenses. Un patron avait retenu 0,40 par jour à un employé limonadier, d'où action en remboursement intentée par cet employé. La cour de cassation a dit qu'ici il était intervenu une convention collective entre les deux syndicats, mais ces syndicats ne sont que les mandataires de leurs membres, donc au moment où chaque membre traite il a sa pleine liberté et puisque le patron voulait faire cette retenue et que le garçon l'acceptait, il y avait accord au moment du contrat individuel de travail de déroger au contrat antérieur.

Les principes généraux du droit n'empêchaient pas ce résultat et l'arrêt décide donc que la convention collective devait céder devant la convention individuelle comme telle puisque la conven-

du 16 Décembre
1908

tion collective n'est pas plus forte que les conventions individuelles étant donné qu'elle n'est elle-même, par application des règles du mandat, qu'une convention individuelle.

La chambre civile a rendu un dernier arrêt le 16 Décembre 1908 (S.1912.I.201) qui mettait aux prises des travailleurs de la chaussure à propos du prix de travail à façon. Un ouvrier avait quitté le syndicat et comme il y avait du chômage dans la profession il avait accepté des conditions inférieures à celles de la convention collective. Devant les juges de fond, on plaida la stipulation pour autrui. Malheureusement la cour de cassation ne s'est pas prononcée sur la valeur de l'argument tiré de l'article 1121. Elle a dit que, même s'il y avait stipulation pour autrui, rien n'empêchait les intéressés de faire le moment venu une convention individuelle différente de celle qui était intervenue précédemment.

Cette jurisprudence s'est attachée principalement à l'idée du mandat

Aux termes de cette jurisprudence nous arrivons aux conclusions suivantes : elle s'est attachée principalement à l'idée du mandat. C'est celle qui était la moins mauvaise en l'absence d'une loi spéciale, mais elle a été forcée de tirer les conséquences normales, logiques de l'idée de mandat. La convention collective est une convention individuelle et elle n'est pas obligatoire. Or, les deux conséquences sont aux antipodes des deux buts de la convention collective.

Aux termes de cette jurisprudence on constate donc qu'aucun des buts essentiels de la convention collective n'a pu être atteint.

§ 2 - Loi de 1919

Loi de 1919

C'est ainsi que nous arrivons à la réforme faite par la grande loi qui nous a doté en 1919 d'une législation sur le contrat collectif de travail. Cette loi intitulée : de la convention collective du travail est insérée dans le code du travail Chapitre 4 bis, Livre I, Titre 2.

La section I concerne la nature et la validité de la convention

La section 2 concerne la durée et la résolution de la convention

La section 3 concerne les adhésions et les renonciations à la convention

La section 4 concerne les effets et les sanctions de la convention.

La section 5 s'occupe de dispositions diverses.

Réalisation du double but à atteindre : rendre la convention vraiment collective
Source : B.H. Cujas

La loi de 1919 a réalisé le double but à atteindre, c'est -à-dire, en principe, de rendre la convention vraiment collective, en second lieu, de la rendre obligatoire. Sur ce point, le résultat a été complètement atteint, mais malheureusement le législateur de 1919 n'a pas pris parti sur la nature juridique de la convention. Il a donné des solutions, souvent bonnes, parfois discutables, mais c'est à dessein qu'il n'a pas précisé davantage la nature de la convention, et le rapporteur à la Chambre, M. Groussier, (Sirey, Lois de 1925, p. 2177, col. 2) a dit : "On ne peut partir, ni de l'idée de mandat, ni de l'idée de la gestion d'affaires, ni de l'idée de la stipulation pour autrui. C'est une espèce si nouvelle et si particulière qu'elle présente avec la plupart des autres contrats, des différences importantes". Mais le législateur n'a pas osé rompre avec le passé pour donner à cette convention, la nature qui tôt ou tard devra lui appartenir.

Les solutions de la loi de 1919 sont assez décevantes sur bien des points au sujet de la construction doctrinale.

Tantôt elles se rattachent à l'idée de mandat, tantôt elles la rejettent. Ne peut-on faire un rapprochement à l'heure actuelle entre la convention collective de travail et certaines conventions telles que le Concordat ou les délibérations des assemblées syndicales propriétaires ?

Le concordat ? Non, la convention collective n'a pas pour but de se suffire à elle-même il faudra toujours des conventions individuelles de travail.

Le Concordat est une convention qui fixe définitivement la condition des créanciers. Or, la convention collective de travail ne fixe le statut qu'en vue des contrats individuels qui devront intervenir.

En outre, le syndicalisme est facultatif. Il n'y a pas d'organisation obligatoire de la représentation des professions.

Or, en matière de faillite il y a une représentation obligatoire des intéressés. On ne peut trouver davantage un précédent dans les associations syndicales autorisées par la loi de 1865 pour les travaux à faire à la campagne. Les décisions prises par elles lient la minorité, et il n'intervient pas ensuite des contrats individuels.

Ces deux types, le concordat ou les associations syndicales autorisées de la loi de 1865, ne constituent aucun précédent. Le seul rapprochement qu'on pourrait faire serait celui avec les ententes si fréquentes dans l'industrie entre producteurs ou

Rapprochement
entre la conven-
tion collective
de travail et
certaines conven-
tions

le concordat

Les associations
syndicales

ou ententes, dans le commerce entre importateurs et exportateurs, ententes entre compagnies de navigation pour fixer les tarifs.

Comment expliquer en définitive et juridiquement dans l'état actuel des choses, la convention collective de travail?

Explication de la convention collective de travail

Il semble qu'il faille partir de l'idée d'une double convention. Il y a bien une convention collective qui intervient entre les deux groupements collectifs, mais cette convention collective ne se suffit pas à elle-même sur le terrain des principes généraux du droit civil pour atteindre les résultats qui sont dans la loi de 1919. Il faut supposer une autre convention antérieure sans laquelle la convention collective manque d'un rouage essentiel. C'est la convention qui intervient à l'intérieur de chaque groupement, entre les membres de ce groupement, et par laquelle ils s'engagent à ne pas contracter autrement que ne le disposera la convention qui interviendra entre les groupements.

Voilà l'explication sur le terrain de la loi actuelle.

Originalité de cette convention

Je dois vous signaler une opinion qui est certainement celle de l'avenir. La convention collective selon certains auteurs serait une convention tout à fait originale, dont on ne pourrait bien préciser la nature, parce que c'est une convention insuffisamment évoluée jusqu'alors. Lorsque son évolution sera terminée, cette convention sera une convention créant une institution, un statut, et à ce moment on sera moins embarrassé, pour déterminer sa nature, et pour en déduire les conséquences, parce qu'on aura quitté le terrain du droit privé, pour pénétrer sur le terrain du droit public. C'est certainement l'avenir de la convention collective, créer la charte obligatoire de la profession; mais le législateur n'a pas encore franchi le dernier stade et en attendant il faut prendre la nature de la convention collective telle qu'elle est.

Nous allons étudier successivement dans trois sections les conditions de validité de cette convention d'après la loi de 1919

Section 1

Conditions de validité de cette convention d'après la loi de 1919

§ 1 - Les conditions de validité doivent être examinées au point de vue de la forme et du fond

Conditions de validité

Source : BIU Cujas

Les règles de forme sont dans l'article 31 de notre code du travail. Il y a deux formalités substantielles.

Sa forme

La première est la rédaction d'un écrit.

La seconde est le dépôt de cet écrit.

Rédaction d'un écrit

1) Rédaction de l'écrit: En principe notre droit n'est pas formaliste. Lorsqu'il exige un écrit il ne le fait que pour prouver la convention, mais non pas comme condition de validité de fond de la convention. Ici l'écrit exigé par l'article 31 est un écrit solennel dans le sens qu'on ne peut y suppléer par autre chose. Mais après avoir exigé la rédaction de la convention collective par écrit, la loi se montre très libérale quant à la façon de le rédiger. L'écrit peut être sous seing privé, et il n'y a pas de forme sacramentelle. Il suffit que la volonté des contractants soit établie. Ainsi la chambre civile le 1er Mai 1923 (S.23.I.372) a considéré comme suffisant un procès verbal qui au fond n'avait pas été rédigé par les parties elles-mêmes, mais devant une Commission mixte de conciliation. Elle veut une preuve par écrit, ce qui au fond est très raisonnable.

L'écrit est nécessaire, à peine de nullité de la convention.

Dépôt de cet écrit exigé au greffe du conseil des prud'hommes

2) Dépôt de l'écrit. Le dépôt est exigé au greffe du conseil des prudhommes du lieu de l'acte. L'article 31 C indique encore d'autres lieux dans lesquels ce dépôt peut être fait. Mais le lieu principal et essentiel est celui du greffe du conseil des prudhommes du lieu de la conclusion de la convention collective.

Sanction

Quelle est la sanction? Elle résulte du membre de phrase de l'article 31 C. "elle n'est applicable qu'à partir du jour qui suit celui de son dépôt"

Est-ce la sanction habituelle des règles de publicité, aux termes de laquelle une convention non publiée est simplement inopposable, mais elle est tout de même applicable dans les rapports des parties et à l'égard des tiers qui consentent à se la laisser opposer. Prenons une comparaison avec la loi de 1855 sur la transcription. L'aliénation non transcrite est inopposable aux tiers personnes qui ne veulent pas se la laisser opposer, mais elle est valable dans les rapports des contractants, et elle est opposable aux tiers qui y consentent.

Ici la loi dit qu'elle est "inapplicable", même dans les rapports des deux contractants. C'est donc une sanction qui est assez curieuse. La convention n'est pas nulle. d'autre part, elle n'est pas inopposable, elle est momentanément neutralisée. Elle n'est applicable qu'à partir du jour du dépôt, qui pourra être fait à tout moment. Il n'y a pas de délai pour le faire.

C'est donc une formalité essentielle pour le fonctionnement pratique de la convention. On peut faire une comparaison. Dans le droit allemand, la transmission de propriété entre un vendeur et un acheteur suppose l'inscription dans un registre de propriété, Tantque celle-ci n'intervient pas la transmission n'a pas lieu. Mais l'inscription pourra se faire à tout moment et alors la transmission s'effectuera pour l'avenir. C'est la même chose ici avec notre dépôt.

fond

§ 2 - Conditions de fond

Consentement, cause, objet, capacité.

Consentement

Conditions de consentement : Il n'y a rien de spécial à dire,

Cause

Le droit commun joue.

Conditions de cause : rien à ajouter. Je vous entretiendrai donc de l'objet et de la capacité.

Objet

Quel peut être l'objet d'une convention collective de travail.

Conditions de travail

D'après l'article 31 la convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, par conséquent tout ce qui concerne les conditions du travail peut être déterminé par elle.

La durée du travail, l'organisation du repos hebdomadaire, la façon de faire fonctionner la loi de 8 heures, la question des délais congé, L'article 23 du code du travail dit que la convention collective de travail peut déterminer le délai d'usage, ou le modifier pour les contrats individuels de travail à durée indéterminée. Elle peut encore aux termes de l'article 31 X établir une clause compromissoire, en vertu de laquelle, au cas de contestation, au lieu de s'adresser aux tribunaux judiciaires, on ira devant les arbitres : "Sont valables les dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres désignés ou non, le jugement de tous les litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention".

Quel est pratiquement l'objet de ces conventions ?

En examinant celles qui ont été signées en 1928 voici quel a été leur objet.

90 conventions collectives ont été signées en 1928 : 22 concernent la durée du travail,

63 le salaire minimum

12, le salaire aux pièces,

5 le délai d'usage,

6 les allocations familiales,

6 les frais de déplacement,

1 le travail de nuit

6 le contrat d'apprentissage
 20 la cherté de la vie
 15 le tarif, des heures supplémentaires
 10 l'organisation de commissions mixtes de conciliation.

Ce sont donc des objets très variés.

Capacité :

La loi de 1919 en ce qui concerne la capacité de faire une convention collective de travail contient certaines dispositions qui ne sont pas très heureuses. Il faut distinguer la capacité de jouissance des droits, et la capacité d'exercice des droits.

Capacité de jouissance

Il est indispensable d'envisager d'abord la capacité de jouissance du droit de participer à une convention collective et ensuite la capacité d'exercice.

Capacité de jouissance du droit de participer à une convention collective.

Qu'aurait-il fallu ? Il semble qu'il aurait été politique et opportun de décider que seuls des groupements dotés de la personnalité morale pouvaient participer de part et d'autre à une convention collective de travail. En effet, la convention collective doit être la charte de la profession. Il semble donc que ce soient les groupements organisés, c'est-à-dire les syndicats ayant la personnalité morale qui devraient avoir la capacité de jouissance de faire seuls des contrats de travail. La loi de 1919 s'est fortement écartée de cette idée.

côté ouvrier

A - Quels sont ceux qui peuvent participer à un contrat de travail du côté ouvrier ?

1) D'abord soit les syndicats professionnels qui ont la personnalité morale

2) Ensuite les groupements ouvriers. Ce terme de groupement a été employé à dessein. Il ne se confond pas avec celui de syndicat ouvrier. Par contre, les ouvriers individuellement ne peuvent pas faire une convention collective de travail.

côté patronal

B) - Du côté patronal, la loi est beaucoup plus large, La convention collective peut intervenir soit :

1) entre syndicats patronaux ayant la personnalité morale

2) Entre groupements patronaux

3) Entre plusieurs patrons et des groupements ouvriers

4) Entre un seul employeur et des groupements ouvriers.

S'il n'est pas pratique qu'un ouvrier isolé passe une convention collective il l'est davantage qu'un patron à la tête d'une grande entreprise établis-

d'accord avec les syndicats ouvriers, les modalités des conventions individuelles qu'il passera ensuite.

Définition du
groupement

Mais qu'est-ce qu'un groupement patronal ou ouvrier ? La loi ne l'a pas défini, parce qu'elle a entendu laisser toute liberté à cet égard ? C'est un groupe non doté de la personnalité morale. Ce n'est donc pas un syndicat puisque, sans cela il aurait la personnalité morale. Ce sera, par exemple, une réunion de personnes d'une profession ayant des intérêts communs mais non syndiqués. Ou encore une association ouvrière non syndiquée.

Pourquoi a-t-on admis que les groupements ouvriers ou les groupements de patrons pourraient faire des conventions collectives. Il semble qu'on ne l'ait fait qu'à regret. Au Sénat le rapporteur M. Strauss a déclaré (S. 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 et je fais toutes réserves sur ce mot". En effet, personne ne sait au juste ce qu'est un groupement. C'est ce qui n'a pas la personnalité morale. On ne conçoit pas comment légalement un groupement peut se présenter vers l'extérieur. Cela a eu un inconvénient, c'est de diminuer la force des syndicats en permettant à de simples groupements de faire des conventions collectives, on affaiblit les syndicats et par là on affaiblit les conventions collectives elles-mêmes.

Telles sont les conséquences juridiques de cette idée d'après laquelle quant à la capacité de jouissance il n'est pas nécessaire que ce soient des groupements collectifs dotés de la personnalité morale qui interviennent à la convention.

On a mêlé, dans la loi de 1919, trois sortes de conventions différentes :

On a mêlé dans la
loi de 1919 trois
sortes de conven-
tions

1° - les conventions que peut faire un syndicat qui a la personnalité morale.

2° - La convention que peut faire un individu isolément.

3° - La convention que peuvent faire plusieurs individus qui se groupement entre eux pour traiter avec d'autres.

Critique

La loi de 1919 a peut-être eu tort de ces conventions pour leur donner une seule et même réglementation juridique. En réalité la seule et véritable convention collective de travail est celle qui est faite, son nom l'indique, par des collectivités, et comme collectivités ayant l'aptitude à paraître dans un contrat comme sujet de droit, il n'y a que les syndicats professionnels qui soient

Capacité d'exer-
cice des droits

actuellement dotés de la personnalité morale.

Capacité d'exercice des droits.

Il ne suffit pas d'avoir la jouissance du droit, il faut en avoir la capacité d'exercice. La loi l'a précisé dans l'article 31 B.

Les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement peuvent contracter au nom de la collectivité, en vertu, et ici c'est une question de pouvoir, 1° - de stipulations statutaires, 2° - d'une délibération spéciale du groupement, 3° - de mandats spéciaux écrits, mais individuelle, 4° - A défaut, une ratification, à la suite d'une délibération spéciale du groupement suffira.

5° - Enfin, il faut indiquer un cinquième cas qui découle des principes généraux, celui où l'individu a isolément passé une convention collective de travail, lorsqu'il a la jouissance (cas de l'employeur).

Les représentants peuvent contracter au nom de la collectivité, en vertu (art. 31 B) :

1) soit des stipulations statutaires du groupement. L'art. 15, L. 3 relatif aux syndicats renvoie, pour la convention collective au chapitre 4 bis du L. I et par conséquent à notre texte. Il faudra donc consulter les statuts du syndicat.

2) Une délibération spéciale du groupement est nécessaire si les statuts ne prévoient pas la capacité nécessaire. Ceci vise les syndicats

3) Soit des mandats spéciaux et écrits qui sont donnés individuellement par tous les adhérents du groupement. Ceci vise évidemment les groupements sans personnalité morale.

4) A défaut une ratification ultérieure est possible par une délibération spéciale du groupement quel qu'il soit (avec ou sans personnalité)

L'article 31 ne parle pas du cas du patron qui passe un contrat pour lui-même. Il n'y a là aucun mandat. Il agit en vertu de son pouvoir propre

Section II

Effets de la convention collective de travail

Ils doivent être envisagés aux trois points de vue suivants :

§ 1 - quant au territoire auquel la convention s'applique,

§ 2 - quant aux personnes régies par elle

§ 3 - quant aux obligations qui en résultent pour elles

§ 1 - Territoire auquel la convention s'applique

Article 31 D : "La convention collective

Territoire au-
quel la conven-
tion s'applique

de travail est valable sans les stipulations des parties, soit en tous lieux, soit dans une région déterminée, soit dans une localité ou pour tel ou tel établissement d'une localité".

tous lieux

1) Soit en tous lieux : c'est une convention collective faite pour toute la France

Région détermi-
née

2) soit une région déterminée: convention qui serait faite entre les travailleurs des mines et les entreprises des mines du Pas-de-Calais par exemple.

Localité déter-
minée

3) Une localité déterminée: Paris, Lyon, Marseille, une ville déterminée, Beaucoup de conventions collectives sont faites ainsi pour une localité.

Etablissements
déterminés

4) Un établissement déterminé d'une localité : par exemple un syndicat de l'alimentation passe une convention collective avec des travailleurs de l'alimentation, pour certaines maisons de Paris seulement.

Bref c'est la liberté la plus complète.

On peut aller depuis le minimum qui est un seul établissement, jusqu'à toute la France

Mais il se peut que la convention ne dise rien ; en cas de silence l'article 31 D dispose : "elle ne sera valable que dans le ressort du conseil des prudhommes dont le greffe aura reçu la convention en dépôt"

Si les parties n'ont rien dit sur l'étendue d'application territoriale de leur convention, elle ne s'appliquera donc que dans le ressort du conseil des prudhommes du lieu où la convention est passée.

§ 2 - Effets quant aux personnes

Effets quant
aux personnes

Les personnes qui seront astreintes à respecter la convention collective de travail seront soit des groupements, soit des membres isolés, soit des adhérents ultérieurs à la convention collective, Enfin il faudra examiner la situation de la convention vis-à-vis des autres personnes que celles qui précèdent

Les groupements

1° - les groupements :

Ici la loi ne fait pas de différence entre les groupements qui ont ou non la personnalité morale Ce sont eux les véritables bénéficiaires de la convention collective. Mais peuvent seuls être liés par eux, les groupements qui ont la personnalité morale, car les autres n'étant pas des sujets de droit ne peuvent être liés passivement et activement par une convention

C'est un premier point, la convention ne produira donc des effets, quoique la loi ne l'ait pas dit, qu'à l'égard des groupements qui ont la personnalité morale. Quant aux membres isolés, au fond c'est pour eux que la convention collective est faite en vue des conventions individuelles que chacun passera ensuite avec les employeurs. La convention collective produit ses effets à l'égard de chacun des membres des groupements qui l'ont signée, a fortiori si c'est un industriel qui a signé la convention pour lui.

Les membres

Bref les membres individuels sont liés par la convention et c'est le grand résultat auquel la loi de 1919 a abouti; Mais pourquoi avoir déparé cette réforme par une hésitation. Le législateur a immédiatement fait un pas en arrière qui dénature la convention et jette l'incertitude. En effet, si un syndicat professionnel a passé une convention collective de travail la loi dit bien (art. 31 k) que tous ses membres sont liés par cette convention. Mais tout membre de ces groupements peut se retirer du groupement et en se retirant du groupement il échappe aux obligations de la convention collective. La loi dans l'article 31 k donne un délai de 8 jours.

retrait

La seule façon d'échapper à la convention est de sortir du groupement. On doit d'abord démissionner du syndicat, et, en outre, notifier au greffe du conseil des prudhommes, la démission.

Il y a là une publicité très intéressante, qui est organisée. Ainsi on peut toujours se renseigner au greffe du conseil des prudhommes sur la situation des membres de la convention collective de travail.

Or, ceci est inadmissible. On n'aurait jamais dû permettre aux membres du groupement, qui ont passé une convention collective de se retirer de ces groupements. Faisons une hypothèse absurde: le lendemain de la signature de la convention collective tous les membres du groupement démissionnent. La convention collective ne sert plus à rien. C'est donc une fausse manœuvre législative. Ce délai de 8 jours est parfois réduit à une période de 3 jours, lorsque la convention collective a eu pour but de faire cesser une grève.

Comment le législateur a-t-il justifié cette solution? Il l'a justifiée par une idée de faveur. Il a été défié de la convention collective, puis nous restons toujours assez individualistes. En 1919 on n'était pas encore très persuadé des bienfaits de la convention collective et dans le conflit de l'individu et de la collectivité on a voulu permettre à l'individu de reprendre ses droits et on n'a pas vu que

il avait abdiqué certains de ceux-ci, ils ne lui appartiennent plus. C'est une disposition regrettable. Le législateur a ajouté à l'article 31 P, que toute convention contraire faite à l'avance, serait nulle.

De la part des ouvriers, il est peu probable qu'on use et abuse de cette faculté, parce que les syndicats ont une discipline qui leur permet de plier chacun au respect de l'idée syndicale. Mais, par contre, du côté patronal ce n'est pas théorique et il arrivera qu'un patron d'un syndicat patronal s'en retirera, et par là même échappera des obligations engendrées par la convention collective du travail.

Quoi qu'il en soit la solution est formelle.

Qu'est-ce qu'un adhérent ?

Définition de l'adhérent

C'est quelqu'un qui n'a pas été partie à une convention mais qui ultérieurement demande à adhérer

Qui peut adhérer ? L'adhésion à la convention collective de travail peut émaner soit de collectivités soit d'individus. Les collectivités d'après l'article 31 J sont les syndicats professionnels, les groupements professionnels.

Dans une profession déterminée un syndicat ouvrier a passé une convention collective avec un syndicat patronal et tous les autres syndicats peuvent adhérer à cette convention qu'il soit patronaux ou ouvriers. La loi favorise donc la convention collective. Elle a permis l'adhésion ultérieure à la condition que les membres du groupement auquel on adhère y consentent.

Formalités de l'adhésion

Cela va de soi. L'adhésion se fera sous la forme d'une notification au syndicat signataire, notification qui devra être publiée au greffe du conseil de prudhommes. Le consentement du syndicat ou du groupement signataire, devra également faire l'objet d'un dépôt au conseil des prudhommes, car si on a accordé la faculté d'adhésion, on l'a aussi subordonnée à l'opposition possible des membres qui sont parties à la convention collective du travail.

Les groupements

Supposons qu'un syndicat professionnel, soit patronal soit ouvrier adhère à une convention collective de travail signée par d'autres syndicats que lui. Chaque membre individuel de ce syndicat ou groupement a la possibilité de se retirer (art. 81 k, N° 3) à ce moment du groupement. C'est assez juste puisque l'article 31 k accorde déjà ce droit pour les membres des groupements signataires.

Les individualités de travail peut également provenir d'individualités.

Il faut envisager la question du côté patronal, puis du côté travailleur.

Côté patronal

Du côté patronal, peuvent adhérer à une convention collective de travail déjà signée, soit de nouveaux syndicats patronaux, soit des groupements patronaux, soit des patrons isolément.

D'autre part, l'adhésion individuelle proviendra encore de ce qu'un individu adhère à un groupement qui fait déjà partie d'une convention collective. J'étais un indépendant, je n'appartiens à aucun groupement. Si j'adhère à un groupement je suis lié par la convention collective de travail. De même si je me retire la convention ne produit plus d'effets à mon égard. Du côté travailleur il y a quelque chose de très particulier. L'adhésion à une convention collective ne peut se faire que par la voie collective. La loi n'a pas permis l'adhésion d'un ouvrier à une convention collective. S'il veut en profiter il doit adhérer à un groupement qui est lié par la convention collective. Un patron isolé peut signer une convention collective, mais un travailleur isolé ne peut signer une convention collective, et un travailleur isolément ne peut davantage adhérer à une convention collective.

Côté travailleur

Du côté travailleur une convention collective ne peut être signée que par un syndicat ou un groupement.

Nous voyons que la loi est ici favorable aux institutions collectives.

3) Les tiers

es tiers

Ils ne sont ni les signataires, ni les membres des groupements signataires, ni les adhérents. Quel est l'effet de la convention collective à leur égard?

a convention ne
produit aucun ef-
et à leur égard

Elle ne produit aucun effet. Ceci est un point important. La convention collective de travail aurait pu apparaître comme étant le statut de la profession, tant et si bien que quand elle aurait été signée, elle se serait imposée à tous les membres de la profession. On n'a pas voulu le faire, mais on y arrivera peut-être dans l'avenir. Actuellement ceux qui n'ont pas signé une convention collective conservent leur liberté, et la convention collective ne peut être considérée comme réglementant toute la profession.

Bien des gens restent en dehors de celle-ci et pourront traiter aux conditions qu'ils voudront. Cependant cette idée n'est pas utopique. En 1901, le repos hebdomadaire a été établi pour les salariés. Puis en 1913 on a admis l'extension à toute la profession, et c'est ce qui fait qu'actuellement certains commerces dans les grandes villes sont fermés

un jour par semaine, même si le patron veut travailler seul. C'est sur l'avis de la majorité des membres de la profession que le préfet prend l'arrêté de fermeture. Nous avons donc déjà là un début d'organisation obligatoire de la profession, d'organisation, non seulement valable, vis-à-vis de ceux qui ont contracté, mais vis-à-vis de ceux qui ne font partie d'aucun syndicat. La même chose se produit dans l'application de la loi de 8 heures. Même chose lorsqu'il s'agit du délai, congé pour la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. La loi dit que la convention collective peut fixer ce délai, et qu'il s'imposera à tout le monde dans la profession. On n'a pas osé franchir ici un pas supplémentaire en ce qui concerne la convention collective de travail, et dire qu'elle constitue la charte de toute la profession. Cela se heurte à bien des idées dont celle du syndicalisme facultatif.

Il peut se produire qu'un contrat individuel de travail intervienne dans la suite entre un adhérent et quelqu'un qui n'est pas lié, Il peut aussi arriver qu'un contrat se fasse entre deux personnes, qui ne sont pas liées ni l'une ni l'autre. Que se passera-t-il?

Premier cas : un contrat individuel de travail intervient entre un patron qui est lié par la convention collective et un travailleur qui n'est pas lié ou inversement.

Second cas : aucun n'est lié par la convention collective parce qu'aucun ne fait partie d'un groupement signataire.

Premier cas : un patron ayant passé une convention collective de travail engage un ouvrier qui n'est pas lié par la convention, Que se passe-t-il en pareil cas ?

L'ouvrier qui n'a pas contracté, qui ne fait pas partie d'un syndicat lié par une convention collective de travail est entièrement libre. Mais la loi d'une manière très heureuse a cherché à absorber dans le sillage de la convention collective de travail même ceux qui auraient pu rester en dehors d'elle (article 31 R). Lorsqu'une pareille convention intervient si la convention individuelle ne dit rien, la loi établit une présomption que les deux contractants ont voulu se placer sous l'empire de la convention collective.

Le premier devait la respecter puisqu'il l'avait signée. Le second conventionnellement consent à se placer sous ses dispositions. Comme pratiquement surtout il intervient des conventions entre un patron et des ouvriers isolés, c'est le patron qui fera le contrat, et si l'on ne dit rien toutes ces conventions individuelles tomberont donc, en fait, sous la réglementation de la convention collective sauf stipulation contraire.

cas où un patron
ayant passé une
convention col-
lective engage
un ouvrier non
lié par cette
convention

présomption
établie par la
loi

Jurisprudence de
la cour de cas-
sation

Dans le silence des contractants, la loi admet cette présomption. Cependant il faut dire que les premiers arrêts de la cour de cassation sur ce point notamment un arrêt de la Chambre civile (27 Mars 1921, S. 23.1.30) se montrent singulièrement faciles à admettre la stipulation contraire. On aurait pu s'imaginer qu'il en aurait été autrement. Or la cour de cassation paraît avoir pris le mot de stipulation dans le sens le plus intellectuel. La stipulation contraire résulte de l'intention des parties bien que celles-ci n'aient pas dit formellement qu'elles n'avaient pas l'intention de se placer sous la convention collective. L'idée de la stipulation contraire tacite est admise. La jurisprudence réagit donc en sens contraire. Le législateur a voulu l'absorption des non contractants dans la convention collective de travail, la cour de cassation ne la facilite pas.

Contrat indivi-
dual conclu en-
tre deux non
contractants de
la convention
collective

Que se passe-t-il au cas d'un contrat indi-
viduel de travail passé entre deux non contractants
de la convention collective?

Un employeur et un employé veulent faire un contrat individuel de travail entre eux, sans être liés par la convention collective, Ils sont entièrement libres.

Si la loi avait décidé que la convention collective constitue la charte de la profession elle aurait rendu les conventions collectives obligatoires même pour cette hypothèse.

Mais elle ne l'a pas voulu, elle aurait pu faire quelque chose d'intermédiaire, et dire que lorsqu'une convention collective intervient entre deux non contractants on supposera jusqu'à preuve du contraire qu'ils ont entendu contracté selon la convention collective qui ne les lie pas. Leur silence aurait été interprété comme une adhésion tacite de leur part. Mais il n'y a pas de textes sur ce point. En l'absence de textes, que faut-il décider ? Certains ont dit : on pourrait étendre l'article 31 R qui a visé l'hypothèse d'un contractant et d'un non contractant de la convention, mais qui n'a pas exclu l'hypothèse où les deux ne sont pas contractants de la convention collective.

Solution de la
jurisprudence

Sur le terrain du droit positif il était assez difficile d'étendre la solution de cet article, car il nous dit formellement : lorsqu'une seule des parties est contractante. Quoi qu'il en soit dans la pratique, on a essayé de soutenir devant les tribunaux que dans le silence des parties, la convention collective de travail jouait, à tout le moins comme usage. La jurisprudence n'a pas cru devoir accepter

cette solution. Elle a rendu plusieurs arrêts nettement contraires. La chambre civile a rendu un arrêt le 30 Juin 1925 (S.25.I.152) à propos d'une convention intervenue entre un travailleur et un entrepreneur de camionnage. Ni l'un ni l'autre n'étaient liés par la convention collective de travail et dans leur contrat individuel ils n'avaient rien dit. Le charretier prétendit que la convention collective devait s'appliquer non pas comme convention obligatoire, mais comme usage auquel ils s'étaient tacitement référé par cela seul qu'ils n'avaient rien dit de contraire dans leur convention. La cour de cassation a cassé la décision des juges du fond qui s'étaient montrés favorables à cette thèse et elle a décidé que la convention collective de travail ne peut pas valoir comme usage tacite dans les rapports de deux contractants de convention individuelle dont au moins l'un des deux n'est pas partie à la convention collective.

La chambre civile a rendu un autre arrêt le 11 Février 1929. (S.29.I.208) Dans cette espèce il s'agissait d'un ouvrier qui invoquait la convention collective de travail comme usage local, ayant fixé le salaire à un chiffre qui était en proportion avec le coût de la vie et les besoins normaux des ouvriers, usage local que la convention collective de la profession avait consacré. Le travailleur disait que la convention collective jouait pour les conventions particulières entre non contractants. La cour de cassation a cassé la décision des juges du fond par application de l'article 31 R qui ne peut s'appliquer lorsqu'aucune des parties n'est contractante de la convention collective de travail. On a tiré argument de l'article 23 du Code du travail qui dit que la convention collective de travail peut fixer le délai congé. Or, si seule elle peut le fixer, il va de soi que la convention collective suppose les parties liées par elle. On peut donc dire qu'ici la loi de 1919 s'est malheureusement quelque peu arrêtée en chemin.

§ 5 - Quelles sont les obligations entraînées par la convention collective de travail

Obligations entraînées par la convention collective de travail

Elles concernent les unes les groupements signataires, les autres, les membres isolés de ces groupements.

Premier cas : Article 31 : Les groupements d'employeurs ou d'employés liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale.
Donc elle entraîne une obligation de ne pas faire.

Obligations des
groupements si-
gnataires

Par exemple on ne peut faire de la propagande auprès des membres, pour qu'ils violent la convention collective, inciter les membres de la profession à faire grève alors que la convention collective donne des mesures à suivre avant d'en arriver là.

D'autre part, une convention collective peut mettre à la charge d'un signataire une obligation de faire. Par exemple faire une certaine propagande, pour faire connaître à tous les membres du syndicat par une circulaire les règles de la convention collective, entretenir certains établissements hospitaliers, payer un certain salaire, accorder des congés, etc.

L'article 31 S, parle de l'exécution loyale : "Sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale". L'idée sur laquelle repose le contrat de travail est l'idée de la bonne foi, de la loyauté dans son exécution. Cette idée est énoncée formellement pour la convention collective de travail. C'est vraiment la bonne foi réciproque, de façon à ce que ce qui n'a pas été prévu donne lieu à une exécution correcte de la part des contractants.

Responsabilité
du fait d'autrui
dans la mesure
déterminée par
la convention

Les syndicats signataires sont-ils responsables du fait d'autrui? C'est-à-dire du fait de leurs propres membres qui violeraient la convention. En principe, non. Mais l'article 31 S dans son alinéa 2 nous dit qu'ils sont garants de l'exécution du fait d'autrui dans la mesure déterminée par la convention. S'il y a une clause le syndicat est responsable de ce que feront ou de ce que ne feront pas les membres isolés du syndicat. Il s'en porte garant. Cela a un grand intérêt pratique quand c'est le syndicat patronal qui a pris cet engagement. Lorsqu'il s'agit du syndicat ouvrier la garantie est moindre. Mais si, dans l'avenir, les syndicats doivent se développer et devenir pécuniairement forts, la garantie syndicale sera importante au point de vue de la loyauté dans l'exécution des contrats. Même si l'article 31 S ne l'avait pas dit, c'est l'application de la responsabilité contractuelle, et des principes généraux du droit. La sanction sera une astreinte ou des dommages-intérêts. (V. Trib. Mulhouse, 26 Mai 1923, D. 23.2.08 condamnant à 1 franc).

On concevrait un syndicat ouvrier qui ferait condamner un syndicat patronal à une astreinte de tant par jour de retard jusqu'à l'exécution du contrat, puis les dommages-intérêts compensatoires. Les tribunaux admettent que le syndicat a au moins un intérêt moral qui justifie son action.

Obligations à
l'égard des in-
dividus

Quelles sont les obligations de la convention collective de travail à l'égard des individus ?

2 Hypothèses

Il faut envisager deux hypothèses :

1° - Une convention individuelle de travail est passée entre deux personnes qui sont toutes deux liées par la convention collective.

2° - Une convention individuelle de travail est passée alors qu'un seul des contractants est lié par la convention collective

Première hypothèse: quelle est l'obligation à leur charge ?

Avant la loi de 1919 (Civ. 2 Août 1911 S.I2.I.201) la jurisprudence de la cour de cassation a été très nette sur ce point en vertu et par application de l'idée de mandat. Malgré la convention collective de travail, si les deux intéressés sont d'accord au moment de la convention individuelle ils sont libres. La loi de 1919 heureusement a donné ici une solution qui est capitale et qui, ainsi que M. Grousier rapporteur à la Chambre l'a dit, est peut-être la disposition la plus importante de la loi. Lorsqu'une convention individuelle de travail intervient entre deux parties qui sont liées par la convention collective de travail, cette convention s'impose à leur respect. Il ne peut y avoir de mutus dissensus. De sorte que la loi de 1919 dans l'article 31 Q, comble une lacune de la législation antérieure. Le rapporteur l'a fait remarquer. Si la convention collective n'est pas obligatoire, on ruinerait toute la convention collective. Quels que soient les principes généraux il faut que la convention collective soit obligatoire pour les membres liés par elle, qui feront des conventions individuelles.

Quelle est la sanction?

Art. 31 Q : "Les règles déterminées par la convention collective s'imposent". En général, les règles obligatoires de la loi sont sanctionnées par des nullités. Quelle est la signification de "s'imposent". Il peut y avoir trois significations : 1° une nullité, 2° la convention est valable mais elle pourra donner lieu à des dommages-intérêts comme sanction 3° - On peut dire que "s'imposent" signifie qu'on ne tiendra pas compte de ce qu'il y a dans la convention et qu'on y substituera automatiquement les dispositions de la loi.

Reprenons ces trois points .

1) Il pouvait s'agir d'une nullité absolue puisqu'il y a un intérêt général: mais il y a un inconvénient qui montre qu'il ne faut pas appliquer cette solution. Supposons une convention collective de tra-

vail qui a fonctionné depuis 6 mois. Elle est entachée de nullité absolue, il n'y a donc jamais rien eu, par l'effet de la rétroactivité de la convention. Ce n'est pas ce que veut la loi. Un patron aura rempli ses obligations pendant des mois. L'orage éclate, et on décide qu'il n'y a jamais eu de contrat de travail avec toutes les conséquences qui peuvent en découler dont les accidents du travail.

La nullité absolue dans les contrats successifs a l'inconvénient de tout faire disparaître.

Domages inté-
rêts

2) Faut-il alors faire intervenir l'idée de dommages intérêts ? Encore moins. Les dommages intérêts ne sont pas l'équivalent de la convention collective. C'est l'exécution par équivalent, si tant est qu'une somme d'argent puisse être l'équivalent d'une convention passée. Or, le but est que la convention collective soit obligatoire et qu'elle s'applique quoi qu'il arrive,

exécution en
nature

3) La loi de 1919 nous met en présence d'un cas intéressant, un cas légal où jouera l'exécution en nature, c'est-à-dire qu'en aura beau violer la convention collective de travail, elle s'exécutera tout de même. Tout ce que les parties auront dit dans leur contrat, qui dérogera à la convention collective de travail, sera non avenu et automatiquement on substituera à ces dispositions celles de la convention collective de travail.

Dans le même ordre d'idées on peut indiquer l'article 900 C. Civ. qui est un cas légal que la jurisprudence n'applique d'ailleurs presque jamais, et qui montre qu'elle n'est pas favorable à l'exécution en nature. Il nous dit que si une libéralité contient des charges illicites on appliquera la loi de plein droit, à la place de ces charges. On a donc voulu que la libéralité demeure et on respecte la loi, on supprime, ce qui ne la respectait pas. C'est ce qui se produit dans notre cas également.

Substitution au-
tomatique de la
convention col-
lective de tra-
vail

S'il y a dans le contrat individuel des articles qui violent la convention collective, ils sont neutralisés, et automatiquement on met à leur place les dispositions qui se trouvent dans la convention collective de travail.

Objections

Au cours des travaux de la loi de 1919 on a insisté sur la nécessité de déroger aux principes généraux, et le rapporteur a fait remarquer qu'on a voulu la substitution automatique de la convention collective de travail. On peut faire des objections mais elles ne sont pas décisives. On dira qu'il n'y a pas de convention sans consentement. Or, les parties qui ont fait une convention individuelle de travail dans laquelle elles ont dit formellement qu'elles

n'appliqueraient pas la convention collective n'ont pas entendu contracter aux conditions de la convention collective.

Comment peut-on les soumettre à une convention qu'elles n'ont pas voulu faire? C'est substituer une volonté à la leur.

Mais on peut répondre que la loi se contente de constater que les contractants ont voulu faire un contrat individuel de travail, et par cela seul qu'ils ont voulu le faire, il est à présumer qu'ils ont voulu faire un contrat valable plutôt qu'un contrat nul. Mais c'est là encore leur supposer une volonté qui peut être contraire à celle qu'ils ont formellement exprimée. Comment expliquer cela?

Je crois que sans s'en rendre compte, mais avec raison, le législateur, ici, est à un des termes de l'évolution du contrat collectif, Il y a un groupe de questions juridiques qui doivent évoluer. Nous ne sommes plus en présence d'un contrat de droit privé dans notre matière. Les principes de droit individuel ne jouent plus. Nous sommes déjà ici dans le droit public. La convention collective du travail est la réglementation obligatoire de la profession entre ceux qui sont liés par elle. Il

Cette convention est la réglementation obligatoire de la profession entre ceux qui sont liés par elle

y a quelque chose qui ressemble à la situation de personnes ayant voulu faire un contrat de mariage et adoptant par exemple la communauté d'acquêts. Supposons que leur contrat de mariage soit nul. Elles sont automatiquement soumises au régime de la communauté légale. et pourtant elles n'en voulaient pas. Ici c'est la même chose. On a voulu faire un contrat de travail. Il n'est pas conforme à la loi. On est, d'autorité, placé sous l'empire de la convention collective.

Pour conclure sur ce point, entre nos deux contractants la convention collective de travail est du droit dispositif qui s'applique toutes les fois que les conventions contraires qui sont faites dérogent à ses dispositions. On ne peut, dans les contrats individuels, user de sa liberté que dans la mesure permise.

Seconde hypothèse

2°) La convention individuelle a été passée entre deux individus dont un seul est lié par la convention collective.

La convention individuelle a été passée entre deux individus dont un seul est lié par la convention collective.

Un patron lié par la convention collective passe un contrat individuel avec un individu qui n'appartient à aucun syndicat lié par la convention collective.

Il ne faut pas confondre cette question avec celle où la convention intervient entre un contractant et un non contractant et où ils n'ont rien dit. Dans ce dernier cas la loi présume, qu'à moins de stipulation contraire, les parties sont censées avoir voulu se placer sous l'empire de la convention collective.

Cas où les contractants ont voulu déroger à la convention collective.

Nous supposons maintenant qu'elles ont stipulé vouloir déroger formellement à la convention collective.

En pareil cas, quelle est la sanction ?

Sanction :
côté de l'ouvrier

Du côté de l'ouvrier il ne peut y avoir de sanctions puisqu'il est libre. Du côté du patron il n'en est pas de même puisqu'il est lié par la convention collective. Il commet une faute qu'il faut sanctionner. En effet il a contracté une obligation de ne pas faire.

côté du patron

L'effet de substitution par la loi des dispositions de la convention collective à celles de la convention individuelle ne peut plus fonctionner ici. Quand il y a deux parties à la convention collective et qu'elles l'ont violée la meilleure sanction est de les placer toutes deux sous les dispositions qu'elles ont violées. Mais ici, où l'ouvrier n'a rien violé, de quel droit lui infligerait-on une sanction ? L'effet de substitution, de plein droit, de la convention collective ne peut s'appliquer ici. Il faudrait, pour cela, que la convention collective réglementât la profession dans son ensemble à l'égard de tous. Or cela n'est pas, nous le savons. Il faut alors chercher la sanction dans les principes généraux du droit.

Ce sont des dommages-intérêts à l'égard de celui qui a commis une faute en violant la convention

Application des principes généraux du droit collective. L'article 31 R nous dit : "Peut être civilement actionné à raison de l'inexécution des obligations assumées".

Nécessité du préjudice

Pour que le défaillant soit condamné il ne suffit pas qu'il ait commis une faute, il faut en outre qu'il ait occasionné un préjudice. On ne peut dire à priori s'il y aura un préjudice. Il y en aura dans certaines hypothèses, dans d'autres il y aura un préjudice moral, parfois même il y aura un préjudice pécuniaire, plus ou moins sérieux. Ainsi le syndicat peut se plaindre qu'en engageant des ouvriers à un tarif réduit ait causé un préjudice aux membres du syndicat. Ou bien c'est un patron qui s'est engagé, par la convention collective, à payer aux ouvriers un certain prix. Il engage des travailleurs à un prix moindre. Il travaille donc à moins cher, et il pourra vendre moins cher. C'est un préjudice incontestable pour les autres patrons qui sont liés par la convention collective.

Contre qui peut-on agir.

Examinons deux questions communes aux deux hypothèses qui précèdent: contrat individuel passé entre deux contractants de la convention collective ou contrat passé par un seul contractant de la convention collective: contre qui peut-on agir et qui peut agir?

Première question: la solution se trouve dans l'article 31 T. On peut agir contre le coupable quel qu'il soit. Le coupable peut être l'une quelconque des personnes liées par la convention collective de travail: un des syndicats signataires ou adhérents, un des groupements signataires ou adhérents, un membre quelconque d'un de ces groupements ou de ces syndicats, enfin cela peut être un patron isolé s'il a signé la convention pour son propre compte.

Qui peut agir?

L'hypothèse pratique est celle d'un membre du groupement patronal ou du groupement ouvrier qui viole la convention. On agira donc contre le coupable.

Qui peut agir ?

Les personnes qui peuvent agir le peuvent, les unes d'après les principes généraux du droit, et les autres en vertu d'une solution spéciale donnée pour la convention collective par le code.

Personnes pouvant agir d'après les principes généraux du droit.

Principes généraux du droit :

1) Les syndicats signataires de la convention

1) Peuvent agir, tout d'abord (art. 31 T) les syndicats signataires de la convention collective de travail. Donc soit un syndicat patronal, soit un syndicat de travailleurs, selon que c'est l'un ou l'autre d'entre eux qui a intérêt à agir.

Peut-on considérer qu'un syndicat, en agissant contre un patron, qui a violé la convention collective afin d'exiger le renvoi d'un ouvrier, commet un abus du droit ? Non, il ne faut pas confondre cette question avec celle où, en dehors de la convention collective,

un syndicat ordonne à un patron de renvoyer un ouvrier non syndiqué. Les tribunaux ont décidé que dans ce dernier cas le syndicat abusait de son droit. De même lorsque des grèves ont eu pour but de forcer un patron à renvoyer un ouvrier. Mais, ici c'est différent, nous sommes en présence de deux contractants. Un syndicat de travailleurs a contracté avec un patron ou un syndicat de patrons. Il n'y a pas d'abus du droit à demander l'exécution du contrat. Or l'objet du contrat était d'obliger le patron à n'engager les ouvriers qu'à un salaire déterminé, ou des ouvriers appartenant au syndicat qui a contracté avec lui. Donc si le patron viole son contrat nous ne sommes plus sur le terrain de l'abus du droit, nous sommes dans les rapports de deux contractants et le patron qui viole son contrat est exposé à une action en exécution du contrat de la part du syndicat. Le syndicat a le droit d'exiger du patron qu'il remplisse ses obligations. Avant la loi de 1919 la Chambre civile l'a déjà décidé par un arrêt Cas.. Civ. 24 Oct. 1916; D. 18. I. 246.

2°) Ne peuvent pas agir les groupements sans personnalité. - Ils peuvent faire une convention collective de travail, ils sont liés par elle, mais ils n'ont pas la capacité d'agir pour la faire respecter. Ceci montre l'erreur de la loi sur ce point. La loi ne donne que la capacité de jouissance du droit à la convention collective de travail, aux groupements sans personnalité morale. Des patrons se groupent, des ouvriers se groupent, ils peuvent faire une convention collective de travail, ils n'ont pas d'action collective en justice. Le groupement ne peut agir à cause de la règle: nul ne plaide par procureur. Les groupements ont donc des droits partiels. C'est une erreur de la loi de 1919. On n'aurait pas dû permettre à des groupements sans personnalité morale de contracter parce qu'ils ne sont pas sujets de droit.

Donc les groupements soit ouvriers, soit patronaux qui ont fait une convention collective n'ont pas d'action en exécution de cette convention. Chaque membre du groupement aura une action individuelle puisqu'il est partie au contrat.

3) Les individus membres des syndicats liés par la convention ont une action individuelle.

3° - Ont une action individuelle en exécution de la convention collective, tous les individus membres des syndicats liés par la convention collective (art. 31 U). On aurait pu hésiter sur la solution. Si un syndicat patronal ou un syndicat ouvrier a passé la convention collective, à qui doit appartenir l'action? A lui, personne morale. Pourquoi donner l'action aux membres du syndicat? Dans une personne morale comme un syndicat, le syndicat a des droits, et ce ne sont pas les membres individuels du syndicat. Néanmoins la loi

leur a donné le droit d'agir, parce qu'elle n'a pas osé prendre parti définitivement pour l'idée collective ou pour l'idée individuelle. Il y a sans cesse des tiraillements dans un sens ou dans un autre. Ici l'idée individuelle exerce son tiraillement et permet aux membres du syndicat d'agir eux-mêmes en réparation du préjudice causé alors qu'en réalité, seul le syndicat aurait pu agir. Nous revenons ainsi à l'idée de mandat qui cependant n'est pas juste. Quoi qu'il en soit chaque membre isolé à l'action en exécution du contrat.

Il est possible qu'un membre individuel du syndicat éprouve un préjudice personnel du fait de l'inexécution de la convention collective. Mais alors il n'exerce pas l'action du syndicat. C'est une action propre en raison du préjudice qu'il a personnellement subi. Le syndicat pourra toujours intenter une action en tant que représentant de l'intérêt collectif. Le membre isolé ne pourra agir que s'il a subi personnellement un préjudice. En réalité il aurait été préférable de dire que le syndicat ayant signé le traité, c'était le syndicat qui seul devait en poursuivre la réparation. De même que si une société passe un contrat ce ne sont pas les actionnaires de la société qui poursuivent ses créanciers.

Nécessité d'un
préjudice
personnel

1) Les individus
signataires pour leur propre compte de la convention collective

4° - Ce sont les individus signataires pour leur propre compte de la convention collective, les patrons qui ont signé pour leur propre compte. C'est l'application des principes généraux.

En résumé peuvent agir: tous les groupements signataires ayant la personnalité morale, ceux qui ont signé la convention pour leur propre compte, les membres des syndicats signataires parce qu'un texte formel leur reconnaît ce droit. - Ne peuvent pas agir: les groupements qui n'ont pas la personnalité morale.

Droit d'intervention des syndicats

En procédure les personnes qui ne sont pas directement intéressées à un procès peuvent néanmoins venir se faire entendre parce que bien que n'ayant pas d'intérêt immédiat, elles auront un droit d'intervention. Je suppose qu'un procès ait lieu entre deux parties au sujet de la violation de la convention collective du travail. D'autres que ceux qui subissent le préjudice peuvent-ils intervenir dans ce procès? L'article 51 V dans son alinéa 2 donne formellement aux syndicats le droit d'intervenir dans tous les procès concernant les conventions collectives dont ils sont parties. Par conséquent il suffit que l'un des intéressés à une convention collective intente une action en justice basée sur la convention collective du travail, tous les syndicats signataires peuvent faire leur intervention. Pourquoi? L'utilité est évidente. Si on laisse un ouvrier se débattre avec un patron, va-t-il bien se dé-

à raison de
l'intérêt
collectif.

fendre. Ce qui sera jugé préjugera ce qui le sera dans l'avenir. Les syndicats signataires de la convention collective ont un intérêt majeur à ce que l'on juge la convention collective tel que cela paraît conforme à leur intérêt. L'article 31 V précise quel est l'intérêt en vertu duquel ils peuvent agir : "à raison de l'intérêt collectif". Cette formule m'amène à faire un rapprochement. Jusqu'à la grande loi de 1920 qui a été insérée dans l'article 3 livre 3 du Code du travail pour les syndicats on a hésité quant à savoir si les syndicats pouvaient agir au nom de l'intérêt collectif. Nous avons vu précédemment l'arrêt des Chambres réunies qui leur accordait ce droit (supra p. 249). La loi de 1920 l'a dit formellement. Mais à cette époque il y avait déjà un précédent. Il était dans la loi de 1919 sur les conventions collectives. Elle donnait déjà aux syndicats le droit d'intervenir à raison de l'intérêt collectif. C'est donc un cas à ajouter à ceux dans lesquels l'intérêt collectif permet aux syndicats d'intervenir. L'intérêt collectif est l'intérêt de l'ensemble de la profession que le syndicat représente pour que les conventions collectives soient respectées. Cette notion de l'intérêt collectif nous achemine vers un avenir qui est le but final: la réglementation de la profession.

Règles spéciales dérogeant nettement aux principes généraux.

Un syndicat peut-il prendre en mains l'intérêt d'un membre d'un syndicat ?

Règles spéciales dérogeant nettement aux principes généraux : Normalement d'après le droit commun et d'après ce que nous avons vu, un syndicat peut agir en raison de l'intérêt collectif. Un syndicat peut-il faire plus et prendre en mains l'intérêt d'un membre d'un syndicat ? Les membres du syndicat peuvent agir. Dans ce cas faut-il qu'ils agissent eux-mêmes, ou le syndicat peut-il agir à leur place ? Ce n'est pas ici l'action collective. Sur le terrain des principes généraux la réponse est négative, à cause de la règle: nul ne plaide par procureur. Le syndicat peut plaider en son nom en raison de l'intérêt collectif parce qu'il a la personnalité morale, mais un syndicat ne peut pas plaider pour quelqu'un d'autre, parce qu'aucune personne physique ou morale n'a l'aptitude juridique à faire des procès au nom d'un autre. Tout ce que le syndicat pourrait faire, au nom des principes généraux, serait de se faire donner un mandat individuel par le membre lésé, et il fait le procès en son nom, c'est le droit commun. Conséquence; toujours d'après le droit commun, non seulement il faut s'être fait donner un mandat formel, mais dans tous les actes de la procédure, c'est le nom du mandat et non celui du mandataire qui devra figurer. Ce sont là des conséquences du droit commun. Or ici on a considéré que cela avait beaucoup d'inconvénients. D'abord un mandat formel. On a dit que beaucoup de travailleurs n'oseraient pas donner un mandat formel à un syndi-

cat pour attaquer la patron, de crainte d'être attaqués à leur tour. Beaucoup d'ouvriers subiront des violations de la convention collective et n'oseront pas faire eux-mêmes un procès à un patron. Conséquence: ils ne feront pas le procès. Il fallait trouver une combinaison permettant à quelqu'un de le faire, ayant la force et l'indépendance voulue sans avoir reçu un mandat formel du travailleur qui est un acte d'hostilité contre le patron. En outre, il n'était pas seulement désirable d'avoir un procédé permettant au syndicat d'agir sans mandat, mais il était utile que le syndicat put agir sans même avoir à mettre le nom de l'ouvrier dans les actes de procédure. Nous avons un texte formel dérogeant aux principes généraux et qui est une exception à la règle, nul ne plaide par procureur. Les mandataires légaux n'ont pas à se faire donner un mandat puisque la loi le leur a donné, puis le mandataire légal n'a pas besoin de plaider au nom du mandant, exemple, le tuteur, le liquidateur de biens. Le syndicat agira de plein droit en vertu d'un mandat légal et dans les actes de la procédure il n'aura pas besoin d'indiquer le nom du ou des travailleurs, dont il poursuit la défense des intérêts. La loi a dit simplement que le syndicat (art. 31 V) pourrait agir en justice "sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé". Elle n'a pas dit, d'autre part, qu'il serait dispensé d'indiquer le nom du mandant dans les actes de la procédure. Mais c'est sans textes que la jurisprudence a admis pour le tuteur, pour le liquidateur, la possibilité de ne pas mettre le nom de leur mandat. Cette solution a été étendue par elle aux syndicats. Civ. 1 mai 1923, S. 23, 1, 372, à propos d'une actions du syndicat des mineurs de Carmaux. Voilà donc une exception nouvelle, mais la jurisprudence a été logique. Quand il y a un mandat légal on considère qu'il entraîne cette seconde conséquence. C'est donc un mandat légal, mais c'est pourtant un mandat différent des autres mandats légaux. Le tuteur a un mandat légal, mais la loi le lui confère et non le pupille. Le liquidateur judiciaire tire ses pouvoirs de la loi, et il n'appartient pas aux autres de les lui retirer puisqu'ils ne les lui ont pas donnés. Or la loi donne ici une simple dispense de présenter un mandat pour le syndicat. C'est donc, en réalité, moins un mandat légal qu'un mandat tacite. Si c'était un mandat légal il existerait de plein droit, comme le mandat du tuteur et il ne pourrait être retiré par ceux au nom desquels on agit. La loi ajoute: "à moins d'opposition de sa part". Donc il peut être retiré par l'ouvrier. Si l'ouvrier fait opposition, le syndicat ne pourra agir en son nom. Ce n'est donc pas un mandat légal. Si ce n'est pas un mandat légal pourquoi le syndicat n'est-il pas tenu de

Le syndicat
agira de plein
droit en vertu
d'un mandat
légal.

différence avec
les autres man-
dats légaux

Le mandat du
syndicat est
plutôt un man-
dat tacite

possibilité de
l'opposition
de l'ouvrier

donner les noms des mandants ? Le législateur n'a pas vu la différence qui séparerait un mandat tacite d'un mandat légal qui est un mandat qui découle de la loi par sa volonté impérative. Pratiquement au point de vue des résultats c'est très heureux. Le travailleur ne pourrait pas moralement agir tandis que le syndicat agirait en respect de la convention collective. On a donc bien fait de donner ce droit aux syndicats, par dérogation à la règle, nul ne plaide par procureur.

Indiquons que M. Groussier, rapporteur a fait les plus expresses réserves sur ce texte, que la Chambre a adopté sur la proposition de l'Abbé Lemère (Sirey lois de 1925, p. 2184, col. 2).

Section 3 - Extinction de la convention collective de travail.

Extinction de la convention collective de travail

Il y a deux sortes de conventions collectives comme il y a deux sortes de conventions individuelles. Les unes à durée déterminée, les autres à durée indéterminée.

§ I - Extinctions de la convention collective à durée déterminée.

a durée déterminée

Une convention à durée déterminée est une convention qui est faite pour un temps fixe, qui est faite sous un terme.

En principe, application des règles du droit commun.

En principe la convention collective à durée déterminée dans son extinction est soumise aux règles du droit commun auxquelles je vous renvoie, sous réserve d'un maximum au delà duquel on ne peut aller, et dont on reste parfois en deçà.

réserve concernant le maximum de la durée:

5 ans.

La loi ne permet pas de faire des conventions collectives pour une durée de plus de 5 ans (art. 31 E). La convention collective est une convention avant tout économique. 5 ans c'est assez, car si la convention était d'une stabilité plus grande elle cesserait d'être conforme aux besoins du moment. Une période plus grande pourrait présenter un grave danger. Le Parlement n'était pas favorable à une durée fixe pour les conventions collectives, il aurait préféré qu'il n'y en eût pas, qu'elle fût toujours à durée indéterminée, ce qui entraînait la possibilité de la résilier plus vite. 5 ans est donc le maximum.

raison

Dans certains cas on restera en deçà, si la convention collective a été faite comme la loi le permet pour une entreprise déterminée (art. 31 E) La fin de l'entreprise marquera l'extinction de la convention. Cela peut être moins de 5 ans, mais pas plus car l'article 31 I dit que si l'entreprise dure plus de 5 ans,

il faudra renouveler la convention. Donc la durée de l'entreprise à la condition qu'elle soit inférieure à 5 ans sera la durée de la convention.

Mutuos dissen-
sus

D'autre part, en l'absence de textes, nous avons l'application des principes généraux, c'est le mutuos dissensus. Les deux parties peuvent, à tout moment, demander si elles sont les unes et les autres d'accord, la modification de la convention collective. Il faut qu lorsque le besoin s'en fera sentir, à la suite de négociations, une convention collective puisse être changée. On tombera d'accord de part et d'autre pour modifier soit dans sa totalité, soit sur tels et tels points, la convention collective. Ce cas n'a rien à voir avec celui où les deux parties contractantes ne seraient pas d'accord pour modifier la convention collective. Bien entendu il faut que cette convention contraire intervienne entre ceux qui ont fait la convention collective, ce qui exclut immédiatement les simples membres des groupements. Le syndicat patronal et le syndicat ouvrier qui ont fait la convention collective peuvent à tout moment décider de l'abroger ou de lui en substituer une autre. Ce droit appartient donc à ceux qui ont été parties à la convention collective et les membres isolés du groupement ne sont pas partie à la convention, à moins que ce ne soit un patron signataire.

Résolution
judiciaire

En troisième lieu la résolution judiciaire :

La résolution judiciaire demandée aux tribunaux par un des syndicats signataires aura pour conséquence l'extinction de la convention. Qui peut demander la résolution judiciaire. Elle ne peut être demandée que par ceux qui sont partie à la convention collective et non par tous ceux qui en bénéficiaient. Bien qu'ils aient le droit d'agir, et bien qu'aucun texte ne le dise, les membres des groupements ne peuvent certainement pas demander la résolution de la convention dont ils n'ont pas été partie. Ils sont liés en tant que membres des groupements.

Il y a deux cas spéciaux :

1° - Cessation de l'entreprise

2° - Cession de l'entreprise

Cessation de
l'entreprise

A propos de la convention individuelle de travail l'article 23 nous dit, qu'en cas de cessation de l'entreprise, le patron reste tenu d'exécuter le contrat de travail, sauf le cas de force majeure. Le fait de se retirer n'est pas à lui seul un cas de force majeure. Nous n'avons pas de textes précis sur la convention collective. Mais l'article 23 n'est que l'application des principes généraux du droit, et nous donnerons ici la même solution. Si un patron cesse son entreprise en se retirant il n'en restera pas moins lié par la convention collective de travail. Si ce n'est pas un

cas de force majeure qui le conduit à se retirer il restera lié.

Il n'en est pas de même en ce qui concerne la cession de l'entreprise.

Cession de
l'entreprise

C'est l'hypothèse où le patron cède son entreprise à quelqu'un. L'article 23, pour le contrat individuel, contient une règle exorbitante du droit commun, une hypothèse légale de cession de dettes. Il dit que le cessionnaire de l'entreprise reste personnellement tenu d'exécuter le contrat de travail et le cédant cesse d'en être tenu. Or pour la convention collective nous n'avons pas de textes, et on ne peut donner la même solution que celle donnée pour le contrat individuel qui n'est pas l'application des principes généraux du droit. Le cessionnaire ne sera donc pas tenu de respecter le contrat collectif de travail, à moins qu'il n'y ait adhéré. Le patron cédant en restera tenu. C'est d'ailleurs, purement platonique parce que le contrat de travail l'oblige non pas à contracter, mais, s'il contracte, à le faire conformément à la convention collective. Le patron qui se retire ne fera plus de contrats individuels et il n'aura donc pas l'occasion de respecter ou de violer la convention collective. Il est dommage qu'on n'ait pas dit : en cas de cession d'une entreprise la même chose que dans l'article 23 pour le contrat individuel. L'art. 23 a été modifié en 1928, on aurait du modifier aussi les textes.

Actuellement en cas de cession d'entreprise il n'y a pas de cas légal de cession de dettes.

§ 2. - Conventions à durée indéterminée.

Conventions à
durée indéterminée.

Définition

La convention à durée indéterminée est la convention qui n'a pas été faite sous un certain terme extinctif, ou encore d'après une jurisprudence faite pour la convention individuelle mais qui joue pour la convention collective. Une convention à durée déterminée arrivée à expiration qui n'a pas été dénoncée, et qui continue par tacite reconduction est considérée par la jurisprudence comme une convention à durée indéterminée. Nous avons ici un texte formel, l'article 31 H.

Exemples de
conventions à
durée indéterminée

Enfin un troisième cas dans lequel la convention sera à durée indéterminée est presque inexplicable. Une convention collective de travail est passée entre deux syndicats; elle est à durée déterminée, parce qu'elle est faite pour 5 ans. Mais supposez que le syndicat ait simplement agi en vertu de ses pouvoirs statutaires. La loi déclare qu'à l'égard des membres du syndicat la convention sera une convention à durée indéterminée, à moins qu'ils n'aient donné un mandat formel de la conclure.

cas où la convention à durée déterminée est à durée indéterminée vis-à-vis des membres du syndicat.

Voilà donc une convention à durée déterminée de 5 ans faite entre deux syndicats. Si les membres du syndicat ont donné un mandat formel de la conclure, elle sera à durée déterminée pour tout le monde, mais s'ils n'ont pas donné un mandat individuel, annexé à la convention collective, en pareil cas la convention sera vis-à-vis de tous ces individus à durée indéterminée. La même convention sera donc à durée déterminée et à durée indéterminée selon les individus. Comment l'expliquer. J'y renonce. C'est une solution de la loi bien extraordinaire. Elle a probablement été faite dans l'intérêt des membres ouvriers des syndicats, parce que lorsqu'une convention est à durée indéterminée, on peut à tout moment en sortir. Or on a voulu à tout prix réserver la liberté des membres du syndicat de se retirer du syndicat, et par là même de se retirer de la convention collective. En disant que vis-à-vis des membres elle est à durée indéterminée, on leur permet de s'en retirer à tout moment à moins qu'ils n'aient donné un mandat formel de la conclure. Il aurait mieux valu dire que, même lorsqu'une convention collective est à durée déterminée, les membres du syndicat auraient toujours le droit de s'en retirer. Cela n'aurait pas été très élégant, mais cela aurait été moins extraordinaire que de déclarer que la convention est à durée indéterminée vis-à-vis des uns, et à durée déterminée vis-à-vis des autres. Peut-on tenter de donner une explication juridique de cette faculté pour ceux qui n'ont pas donné de mandat, d'être liés pour une durée indéterminée. S'ils n'ont pas donné de mandat formel et par écrit ils n'ont pas entendu se lier à durée déterminée et par conséquent la loi présume qu'à défaut de mandat formel leur volonté n'a été que de faire une convention à durée indéterminée. Il y aurait alors deux conventions. Une convention faite par le syndicat, pour lui à durée déterminée, une convention faite par le syndicat comme mandataire tacite à durée indéterminée. Mais je ne crois pas que ce soit le but, car le but est de faire une seule convention collective.

Explication juridique

Qui peut résilier la convention collective

Quoi qu'il en soit voilà l'état de choses actuel

Nous examinerons trois questions

A - Qui peut résilier

B - Règles à suivre

C - Effets de la résiliation.

A - Qui peut résilier la convention à durée indéterminée ?

Tous ceux qui sont partie à la convention collective

1° - Tous ceux qui sont partie à la convention collective, c'est-à-dire les syndicats, les groupements, et les patrons individuellement (art. 31 F et M)

La loi parle de la renonciation aux conventions alors qu'on emploie généralement le mot résiliation. Quand la convention est passée par plusieurs groupements

elle est en vigueur tant qu'il reste des groupements n'y ayant pas renoncé.

Les membres individuels des groupements peuvent-ils résilier la convention ?

Non, parce qu'il n'y a pas été partie. Peuvent-ils indirectement échapper à la convention en se retirant du groupement ? Normalement on devrait dire non. Ils sont liés par un contrat qu'a fait le syndicat en leur nom, il n'est pas admissible qu'ils s'en retirent. Pourtant, lorsqu'un groupement ou un syndicat demeure lié les membres peuvent s'en retirer. C'est encore l'idée individuelle qui réapparaît. Pourquoi donner le droit de se retirer à tout moment ? Toujours parce qu'on n'a pas osé aller jusqu'au bout ; On a voulu rester sur le terrain du droit privé et on n'a pas osé se placer sur le terrain du droit public qui réglemente la profession au moins entre ceux qui y ont consenti. L'article 31 M donne le droit de se retirer du groupement à tous les membres isolés. La loi rejette ici l'idée de mandat, car si la convention collective est le résultat d'un mandat on ne voit pas comment le mandant peut se retirer du mandat qu'il a signé.

Peut-on renoncer à l'avance à cette faculté de se retirer d'un groupement à tout moment si le groupement lui, ne résilie pas la convention à durée indéterminée. L'article 31 O permet les conventions de renonciation jusqu'à concurrence de 5 ans. Ici encore c'est une erreur législative, car alors nous sommes en présence d'une convention à durée déterminée. Il y a un vrai chassé croisé des solutions dans notre matière. Il y a des conventions à durée déterminée qui sont dénatuées en conventions à durée indéterminée, et inversement des conventions à durée indéterminée qui deviennent à durée déterminée.

Règles pour
résilier

B - Règles pour résilier.

Il y a en général un préavis d'un mois (art. 31 M et N) et il faut déposer sa renonciation au conseil des prudhommes. Ce délai est impératif à moins de conventions contraires.

Quelle serait la sanction de la résiliation illégale ou intempestive d'un contrat collectif ?

Pour la convention individuelle il y a deux sanctions, celle de la violation du délai congé, celle de l'abus du droit de rupture. Ici, nous n'avons aucun texte, mais je crois que nous pouvons appliquer les principes généraux et décider que s'il y a un délai congé, l'inobservation de ce délai congé est l'inexécution d'une convention qui appelle la sanction de toute inexécution d'une convention : les dommages-intérêts. Quant à l'abus du droit de rupture ; pour le contrat individuel

nous avons soutenu que c'était en réalité l'application des principes généraux, l'idée de la bonne foi. Nous la retrouvons ici, bien qu'il n'y ait pas de jurisprudence à ce sujet.

Si la question se posait je crois qu'il serait possible de faire condamner à des dommages-intérêts, en cas de violation.

C - Effets de la résiliation.

Effets de la
résiliation

La convention cesse à l'égard des signataires au moment de l'expiration du délai de préavis, mais les autres groupements, s'ils sont plusieurs, continuent de faire partie de la convention jusqu'à ce qu'ils aient tous eux-mêmes résiliés et qu'il ne reste plus deux contractants, un de part et d'autre (Art. 31 F al. 2).

Quelle devrait être la conséquence normale de la résiliation par un syndicat ou groupement ouvrier à l'égard de ses membres ?

C'est que le syndicat ouvrier n'est plus signataire de la convention et qu'il n'y a plus de convention collective, donc aucun membre individuel ne peut plus l'invoquer. Or, l'art. 31 N décide que, si un syndicat de travailleurs résilie la convention, les travailleurs membres du syndicat peuvent continuer à faire partie de la convention pour leur compte. C'est le seul cas où un travailleur isolé puisse être partie d'une convention collective. Lui qui n'a pas pu ni signer, ni adhérer, il peut y rester si son syndicat s'en retire et à partir de ce moment-là il sera partie individuelle à la convention collective de travail. Voilà encore une solution bien singulière. L'idée de mandat réapparaît; Le mandataire s'en va, et le mandat demeure.

Appréciation
de la loi de
1919

Nous sommes à une période d'évolution où sans cesse les idées de droit privé et les idées de droit public, c'est-à-dire les idées d'individualisme et de force collective s'entre-choquent. Nous sommes ici en présence d'une institution assez hybride. La loi de 1919, au point de vue législatif, n'est certes pas un chef-d'œuvre de clarté et de bonne rédaction.

Il est certain que la matière de la convention collective est appelée à subir dans l'avenir des transformations en vue de tirer les conséquences vraiment logiques de son caractère collectif, actuellement encore trop souvent diminué par un respect exagéré du droit individuel. Toute l'histoire de la législation industrielle nous a mis en présence d'une perpétuelle tendance à substituer la vie collective à la vie individuelle, et cela dans l'intérêt équitable de tous.