

LA  
LIBERTÉ INDIVIDUELLE  
DU TRAVAIL  
ET  
LES MENACES DU LÉGISLATEUR

## DU MÊME AUTEUR :

- La participation aux bénéfices facultative et obligatoire.* In-8. Guillaumin, 1892.
- Souveraineté du peuple et Gouvernement* (La souveraineté du peuple. — La séparation des pouvoirs. — Représentation nationale et gouvernement). 1 vol. in-18. Alcan, 1895.
- Alexis de Tocqueville et la démocratie libérale.* 1 vol. in-18, couronné par l'Académie française. Calmann-Lévy, 1897.
- Correspondance inédite de John Stuart Mill* avec Gustave d'Eichthal, traduite et publiée par Eugène d'Eichthal. 1 vol. in-18. Alcan, 1898.
- Socialisme et problèmes sociaux* (Socialisme scientifique. — Socialisme électoral. — Socialisme d'État idéaliste. — Socialisme et dévouement social. — Esthétique sociale). 1 vol. in-18. Alcan, 1899.
- Socialisme, communisme, collectivisme*, aperçu de l'histoire et des doctrines. 1 vol. in-18, 2<sup>e</sup> édit. revue et très augmentée, Alcan; éditeur, 1901. (Couronné par l'Académie des Sciences Morales et Politiques.)
- Solidarité et solidarisme.* Broch. in-8. Alcan, 1904.
- Le lendemain de la Révolution sociale.* Broch. in-8. Librairie Chaix, 1904.
- L'État socialiste et la propriété.* Broch. in-8. Alcan, 1905.
- La formation des richesses dans ses conditions sociales actuelles.* Notes d'Economie politique. 1 vol. in-8. Alcan, 1906.
- Quelques notes d'un voyage aux États-Unis.* In-8. Alcan, 1906.
-

Inv. A. 9416

BIBLIOTHÈQUE DES SCIENCES MORALES ET POLITIQUES

LA  
**LIBERTÉ INDIVIDUELLE**  
**DU TRAVAIL**

ET

B 341633

**LES MENACES DU LÉGISLATEUR**

PAR

**EUGÈNE D'EICHTHAL**

Membre de l'Institut.



39900

LES PROJETS DE LOIS SUR : L'ABROGATION DES ARTS 414 ET 415 DU CODE PÉNAL ;  
LA GRÈVE ET L'ARBITRAGE OBLIGATOIRES ;  
LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ;  
LA JOURNÉE DE TRAVAIL SOCIALISTE.

**DONATIUNBA**  
**EM. PORUMBANU**

PARIS

**FÉLIX ALCAN, ÉDITEUR**

LIBRAIRIES FÉLIX ALCAN ET GUILLAUMIN RÉUNIES

108, BOULEVARD SAINT-GERMAIN, 108

1908

Tous droits de traduction et de reproduction réservés.

CONTROL 1953

1956

1961

D

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ  
BUCUREȘTI  
COTA 28 672

NC 368/09

**B.C.U. Bucuresti**



**C39900**

## AVANT-PROPOS

### LA LIBERTÉ DU TRAVAIL ET L'OPPRESSION DES MAJORITÉS OU DES MINORITÉS

La question de la liberté individuelle du travail soulève les plus graves problèmes. Non seulement elle touche aux principes de l'indépendance et de la dignité humaines, de l'affranchissement moral et physique du citoyen qui a été, jusques et y compris la Révolution, l'œuvre lente et progressive du mouvement de la civilisation, œuvre réalisée au prix de beaucoup de sang et de sacrifices ; mais elle a un retentissement considérable sur la production industrielle, sur les grèves qui peuvent la troubler, sur l'étendue et la gravité de ces grèves. D'autre part elle doit se combiner avec l'influence des conditions du travail acceptées collectivement par un

certain nombre de travailleurs coalisés et dont l'accord ne peut pas ne pas réagir, fût-ce indirectement, sur les conditions de travail de l'ouvrier individuel. Il faudrait à la fois que celui-ci fût libre de disposer directement de son travail s'il entend rester isolé, ou de s'unir à des groupes collectifs s'il désire participer au concert des offres de travail : — et ce concert peut être utile ou nécessaire dans certains cas, à mesure que l'organisation de la grande industrie se développe, s'étend, s'uniformise, et souvent constitue le capital à l'état de vaste et puissante collectivité.

Mais aucune contrainte ne devrait forcer le travailleur à s'abstenir d'une de ces déterminations ou à s'y engager. C'est dire combien, dans la réalité des choses industrielles, le problème est délicat et combien il exigerait de prudence et de tact de la part du législateur, et de fermeté des gouvernants pour sauvegarder les droits qui doivent être respectés.

Ni cette prudence ni cette fermeté ne semblent être le fait de nos autorités législa-

tives ou administratives actuelles : par leurs actes, ou par leurs projets de loi dont nous analysons quelques-uns dans ce petit volume<sup>1</sup>, elles font beaucoup trop bon marché de la liberté de travail des individus : par les privilèges exorbitants qu'elles créent en fait ou qu'elles préparent en droit aux plus nombreux ou aux plus violents, elles propagent le découragement des unités laborieuses et modérées, la méfiance des entrepreneurs qui se sentent désarmés contre les meneurs dès que ceux-ci payent d'audace, la paralysie générale de l'industrie. En même temps, par leur faiblesse, elles manquent gravement à la mission essentielle de tout gouvernement digne de ce nom, qui est de protéger les droits primordiaux des citoyens à la liberté dans l'usage de leurs bras, de leur intelligence, de leur activité mère de leur gagne-pain.

Or jamais celle-ci n'a été plus menacée dans son indépendance. Non seulement des

1. J'ai utilisé partiellement ici, en les complétant, pour l'analyse des projets de loi gouvernementaux, des études déjà publiées par moi dans des périodiques ou des brochures.

syndicats ou des comités plus oppressifs que les anciennes corporations veulent appliquer aux individus les lois de la majorité, et pour cela employer tous les moyens de contrainte, même les moins justifiables, et ils sont soutenus dans leurs prétentions ou leurs tendances par de trop nombreux défenseurs, publicistes ou parlementaires : mais voici qu'on proclame le droit des minorités violentes et audacieuses à entraîner, fût-ce par la force, les collectivités. On arrive dans le nouveau « syndicalisme » qui est en train de se dresser en maître contre le socialisme parlementaire, à ériger en principe la souveraineté des groupes d'action, si restreints soient-ils, pourvu qu'ils soient nettement révolutionnaires. Les individus, noyés dans une masse apparente, devront suivre aveuglément les chefs, « seuls pourvus de la conscience de classe et par suite seuls aptes à assurer le triomphe du prolétariat dans la lutte de classe ». De sorte que tandis que les auteurs de projets sur la représentation proportionnelle cherchent laborieusement à assurer aux minorités une part relative de présence et d'influence dans nos assemblées électorales, le



syndicalisme ouvrier contemporain est en train de proclamer le droit des minorités à faire la règle aux majorités, à condition bien entendu que les minorités représentent la bonne doctrine révolutionnaire. « Voici le Syndicat constitué par une poignée de militants, écrit M. Émile Pouget, l'auteur des *Bases du syndicalisme*, la première d'une série de brochures annoncées de la *Bibliothèque syndicaliste* (2<sup>e</sup> édition). — Quelle va être l'attitude de cette poignée de militants? Vont-ils attendre pour leurs revendications, d'avoir rallié à eux, sinon la totalité, du moins la majorité de leurs camarades de la corporation? C'est ce qu'ils feraient s'ils transportaient dans le domaine économique les préjugés majoritaires qui sont en honneur dans le domaine politique... Jamais le démocratisme n'a été en vogue dans les groupements corporatifs... Chaque fois que se constitue un groupement où se trouvent en contact des hommes conscients, il n'ont pas à tenir compte de l'apathie de la masse. Il est déjà assez regrettable que les inconscients se refusent à user de leurs droits, sans encore

leur reconnaître l'étrange privilège d'entra-  
ver... la réalisation du droit des conscients...  
Il en découle que le *Droit syndical* n'a rien  
de commun avec le *Droit démocratique*. Ce-  
lui-ci, en vertu du dogme de la souveraineté  
populaire, est l'expression des majorités in-  
conscientes... le Droit syndical est tout l'op-  
posé. Les militants syndicalistes... pensent  
et agissent au nom de la corporation comme  
si leur bloc était composé de la totalité. Par  
cette même logique ils sont amenés à penser  
et à agir comme s'ils étaient la totalité de la  
classe ouvrière, le peuple entier... »

M. Lafont, dans le *Mouvement socialiste*  
(15 mars 1905<sup>1</sup>), applique directement ce prin-  
cipe à la pratique des grèves :

« Dans la grève, il ne s'agit pas de déter-  
miner une majorité par des moyens légaux...  
On ne perd pas son temps à se demander si  
la majorité est consentante...

« A aucun moment la majorité ne se fixe...  
Le rôle des meneurs est précisément de la  
dégager, et de la maintenir, mais cela par

1. P. 384.

des moyens propres. Pour vaincre il faut être fort sans doute, mais surtout il faut le paraître... Le recours volontaire à un vote est toujours une imprudence ou un signe de faiblesse. »

A son tour la *Confédération générale du Travail*, dans un manifeste anonyme<sup>1</sup>, proclame que la formule de Jaurès : Conquérir légalement la majorité, est la condamnation catégorique de la théorie révolutionnaire qui fait appel à la Force et escompte la puissance expansive et créatrice des minorités... « Qu'importe aux réclamants d'être majorité ? Ce qu'ils veulent c'est grâce à leur énergie... démontrer que les services qu'ils rendent ne sont pas rémunérés à leur valeur, de sorte qu'il n'y ait qu'une solution : leur donner satisfaction... La grève générale, qu'elle ait le caractère révolutionnaire ou purement réformiste, est la conséquence, de l'effort de minorités conscientes... »

Et les auteurs, à l'appui de leur thèse, prou-

1. « Grève générale réformiste et révolutionnaire » ; publication de la *Confédération générale du Travail*, 1 broch. 1903.

vent que la grande grève des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais a été « l'œuvre d'une minorité et d'une minorité infime ». « Il y a en France 160 000 mineurs sur lesquels 14 000 seulement sont syndiqués. C'est cependant cette infime minorité qui a entraîné la presque totalité des mineurs à la grève. » On rappelle d'ailleurs que dans les suffrages comptés pour la grève figurent les abstentionnistes qu'on décida d'ajouter à la majorité<sup>1</sup>.

Dans la *Confédération générale du Travail* elle-même, de l'aveu de ses chefs, la majorité apparente est acquise aux syndicats révolutionnaires contre les syndicats réformistes, par le refus opposé à ceux-ci d'appliquer dans les Congrès le système de la délégation sui-

1. « Il faut que l'on sache, écrivait l'ancien député radical de Brest, que depuis deux ans, dans le Syndicat du port et dans ceux des ouvriers civils, ... à force d'audace une minorité dite « d'action directe » fortement appuyée par la Bourse du Travail et la Confédération générale du Travail, a pu dicter ses lois, apporter un trouble profond dans les syndicats, en faire des foyers de révolte contre les pouvoirs publics ». On sait l'anarchie qui a désolé Brest et les autres ports militaires. Cf. *Une ville sous le régime collectiviste. La municipalité brestoise, 1904-1908*, par L. Coudurier.

vant le nombre des membres réels des fédérations, et non de la représentation unitaire du groupe, quelque dérisoire que soit le nombre des membres de certains syndicats fédérés.

« Le nombre total des confédérés, écrit M. de Seilhac dans son « *Utopie socialiste* », se trouve être de 203 000 <sup>1</sup>. Or les dix plus grosses fédérations en groupent à elles seules 106 000, plus de la moitié. Et comme les fédérations représentées au Comité sont au

1. Nombre faible par rapport aux 781 000 syndiqués relevés par l'annuaire des syndicats qui eux-mêmes n'englobent que 781 000 travailleurs sur 9 693 000 (1906).

Cf. le très instructif volume de M. Étienne Buisson sur le *Parti socialiste et les syndicats*. Cahiers de la quinzaine, 1907.

Du côté réformiste dans le sein même de la C. G. T., M. Buisson range les travailleurs de chemins de fer (47 700 adhérents); la Fédération du Livre (12 000); celle du Textile (33 000); des mécaniciens (6 000) les musiciens, la céramique, le gaz et l'éclairage, les ouvriers du tabac, la Fédération des transports.

Du côté révolutionnaire, la Fédération des ouvriers des ports (12 000); des métallurgistes (10 000); ardoisiers (6 000); orfèvres (2 000); allumettiers (1 500); lithographes (1 600); du bâtiment, des terrassiers, de la voiture, etc.

M. Buisson reconnaît que ces indications sont très

nombre de 64 et que chaque fédération a droit à un délégué, il en résulte que la majorité des syndiqués a 10 délégués et la minorité 54. C'est, on peut le dire, une minorité oppressive<sup>1</sup> !.. » — et nous voilà bien loin de la liberté du travail proclamée par nos pères le plus imprescriptible des droits.

approximatives, mais croit cependant pouvoir conclure d'une manière indiscutable que le nombre des syndiqués français à tendances réformistes est de beaucoup supérieur à celui des syndiqués révolutionnaires (p. 19). Et cependant, dit-il (p. 34), c'est une minorité qui est maintenue maîtresse des congrès par un mode suranné de représentation.

4. « Le parti qui saura manœuvrer avec le plus d'audace le spectre révolutionnaire, écrit M. G. Sorel (qu'on a appelé « le philosophe du parti »), aura l'avenir pour lui. Les syndicalistes savent tirer un excellent parti de cette situation » (*Mouvement Socialiste*, 15 janvier 1906).

---

I

# LA LIBERTÉ DES COALITIONS

LE DROIT POUR L'INDIVIDU

DE FAIRE OU DE NE PAS FAIRE GRÈVE

ET LE PROJET D'ABROGATION

DES ARTICLES 414-415 DU CODE PÉNAL \*

# I

## LA LIBERTÉ DES COALITIONS. LE DROIT POUR L'INDIVIDU DE FAIRE OU DE NE PAS FAIRE GRÈVE ET LE PROJET D'ABROGATION DES ARTICLES 414-415 DU CODE PÉNAL

### I

Minorités ou majorités oppressives, actuellement leur tyrannie est devenue la règle dans les conflits du travail et du capital.

« Les grèves se sont multipliées et elles sont chaque jour plus intolérantes et plus violentes. Qu'est-ce qu'une grève? C'est un accaparement de travail. Les grévistes désertent l'atelier, en choisissant de préférence le moment où les commandes affluent pour obliger le patron à augmenter leur salaire ou subir toute autre exigence légitime ou non. Mais pour que la grève réussisse, il faut que le patron ne puisse remplacer les grévistes. C'est une condition essentielle, sinon l'accaparement deviendrait impossible. Il s'agit



donc d'empêcher les ouvriers en quête de travail de répondre à l'appel du patron. Si la persuasion ne suffit pas, on a recours à la force, on rosse les nouveaux venus, et on maintient le vide de l'atelier jusqu'à ce que le patron, pressé d'exécuter ses commandes et de pourvoir à ses frais généraux, se résigne à subir la loi des accapareurs. Remarquons qu'il suffirait pour empêcher cet accaparement d'une part, de laisser s'organiser et se développer le placement du travail, à une époque où le progrès des moyens de communication à rendu la circulation des hommes aussi facile et aussi rapide que celle des marchandises, d'une autre part, de garantir la libre disposition et le libre emploi du travail, c'est-à-dire de l'espèce de propriété que Turgot proclamait la plus imprescriptible de toutes. Mais l'État a supprimé les bureaux de placement, ou plutôt il en confère le monopole aux Syndicats, et il laisse rosser les non syndiqués qui s'obstinent à pratiquer la liberté du travail.

Voilà où nous en sommes. »

Ainsi s'exprime M. de Molinari dans le

*Journal des Économistes*<sup>1</sup> et son affirmation paraîtra exacte à tous ceux qui suivent de près ou de loin les mouvements ouvriers :

« Actuellement et surtout depuis la loi du 21 mars 1884, écrit M. Hubert Valleroux dans le *Bulletin de la Société de Législation comparée*, loi qui a permis à des comités secrets de prendre une forme légale, les atteintes à la liberté du travail en cas de grève sont devenues publiques, notoires et la suite d'une organisation qui s'étale au grand jour. C'est dans les grèves minières qu'on peut surtout s'en rendre compte, parce que ces grèves qui s'imposent ordinairement à une population assez nombreuse sont conduites aussi par des syndicats bien organisés. Ceux-ci ont organisé des patrouilles dont le noyau est formé de très jeunes gens socialistes ardents (ce qui est fréquent aujourd'hui parmi les jeunes) auxquels on ajoute des ouvriers que l'on va chercher chez eux et qui n'osent refuser sachant qu'ils ne seront pas défendus<sup>2</sup>.

1. Avril 1907, p. 152.

2. « Un procédé très employé est d'aller de nuit saisir chez lui le mineur coupable d'avoir travaillé ; on l'oblige

On a ainsi le service militaire obligatoire au profit du comité organisateur de la grève.

« Ces patrouilles circulent autour des puits de mines afin d'empêcher toute descente d'ouvriers; elles vont aussi — la nuit de préférence — saccager les jardins (auxquels les mineurs tiennent beaucoup) et les habitations de ceux qui ont tenté de travailler, exerçant leurs violences sur les personnes aussi bien que sur les propriétés, et cela sans en être empêchées par la force armée, laquelle garde, par ordre, une attitude absolument passive et laisse tout faire...

« Si j'ai cité les grèves minières, continue l'auteur, c'est parce qu'elles sont l'exemple le plus apparent et le plus fort; on en pourrait citer bien d'autres, les *dockers* de Marseille, par exemple, ou les grèves d'Armentières, les grèves agricoles de l'Aude et de l'Hérault, où des patrouilles de grévistes ont parcouru le pays à leur aise, faisant cesser le travail où il leur plaît. A ceux qui voudraient savoir où en est la liberté du travail en France, je

à force de coups à marcher en tête de la patrouille en portant le drapeau rouge qui lui sert de fanion ».

conseille de lire le débat qui eut lieu à la Chambre, au sujet de ces grèves agricoles et surtout la déclaration de M. Combes (que ce sont là des « grèves modèles »).

M. Clemenceau, dans son discours de Lyon, faisait la description des faits de violence qui se passaient au moment même dans les mines du Pas-de-Calais :

« Qu'on me dise si saccager les maisons des travailleurs, piller les fermes, les marchés, chasser les femmes et les enfants de leur domicile, traîner une malheureuse femme, ses vêtements déchirés, sur la place publique, lorsque tout son crime est d'avoir son mari au travail, s'emparer d'ouvriers revenant de la mine, leur mettre au front des écriteaux infamants, les faire agenouiller sous les coups, les contraindre à demander pardon d'avoir travaillé et, pour ce crime, à se déclarer fainéants; qu'on me dise si ce sont là des actes qu'un gouvernement ne saurait réprimer, sans se dénoncer lui-même comme un gouvernement de réacteurs. »

« Est-ce que les divers ministères, écrit M. Yves Guyot (*Revue du Commerce et de*



*l'Industrie*), qui, depuis 1892, se sont succédé, n'ont pas tous leur part de responsabilité dans de pareils actes? Est-ce qu'ils ont montré l'énergie nécessaire pour les prévenir? Est-ce qu'ils ont donné des ordres à la force publique pour maintenir le calme? Est-ce que M. Clemenceau lui-même ne voulait pas la cacher, comme si un soldat et un gendarme qu'on voit ne produisent pas plus d'effet que mille qu'on ne voit pas?

« Officiers et soldats ont été condamnés à la résignation; et quelques-uns ont été martyrs. Est-ce par ces procédés qu'on peut inspirer le respect de la loi et de l'ordre public? »

« On entend par *picketing* en Angleterre, expose à son tour M. de Seilhac, le fait par un ou plusieurs ouvriers en grève de surveiller le chemin que doivent suivre les ouvriers désireux d'abandonner leurs camarades en grève et de reprendre le travail, pour essayer de les en dissuader; mais il est bien entendu que c'est de persuasion qu'il s'agit et non de violence persuasive. Aussi le *picketing* est-il licite en Angleterre et ne verrions-nous au-

cun inconvénient à ce qu'il le fût également en France, si les Français savaient seulement et pouvaient concevoir ce qu'on entend par liberté individuelle. En France, le *picketing* consiste à rouer de coups les ouvriers qui veulent reprendre le travail.

« A Fougères, à la rentrée du lock-out, les ouvriers désireux de reprendre le travail ont trouvé sept ou huit rangées de grévistes immobiles devant les usines et pas un seul gendarme pour leur faire faire place. On voyait donc des ouvriers et des ouvrières arrivant avec leurs paniers ou avec des bouteilles de cidre (car il est d'usage de boire pendant le travail) et n'osant affronter plusieurs rangées de spectateurs à l'hostilité hardie et non contenue. Les gendarmes étaient dans les usines ; à peine deux ou trois sur les portes. Les ouvriers qui se risquaient à traverser les rangs compacts des grévistes étaient couverts de crachats, de coups de poings, de coups de pieds et vacillaient sous les poussées et sous les outrages. Il paraît qu'on doit appeler cette façon de protéger le travail « liberté du travail ». Le lendemain, il

n'y avait pas, à rentrer, la moitié des ouvriers, qui étaient venus le premier jour. Cela se comprend sans autres explications. Et s'il y a eu le premier jour de rentrée 700 hommes ou femmes à affronter les crachats et les coups, le lendemain, il n'y en avait pas 300.

« A Flers le même fait se produit en ce moment, si l'on en croit l'*Humanité* :

« Le soir, dit un article de l'*Humanité* (du « 8 juillet) rendant compte de la grève, plus « de 4 000 personnes assistent à la réunion « de la Halle-au-Blé, où Ghesquière, Renard « font justice de la théorie de feu Waldeck- « Rousseau : « Le droit d'un seul ouvrier qui « veut travailler est égal à celui de tous ». « Renard pose la question suivante : « Le « droit d'un seul voulant la monarchie, est-il « égal à celui de la majorité qui n'en veut « pas ? » La salle toute entière répond : « Non. »

« L'orateur dont il est question a une fort médiocre idée sans doute de l'intelligence de ses auditeurs, en comparant le droit pour un seul citoyen à établir la monarchie à celui qu'il a d'être maître de sa conscience et libre

de son travail. Mais qu'importe ! L'auteur de cet article nous informe qu'un bruit ayant couru que 50 *renégats* avaient repris le travail, l'usine fut cernée par les grévistes excités et que « de la rentrée jusqu'à la sortie, les « jaunes sont houspillés de la belle façon ! »

On pourrait, tout le monde le sait, remplir des volumes de faits de ce genre.

## II

Ce n'était assurément pas pour atteindre ce résultat, c'était tout simplement pour assurer le droit entier des individus, qu'a été établie en 1864 la liberté de la grève, ou plutôt qu'a été supprimée l'interdiction de la grève.

Cette interdiction reposait sur une conception de la coalition qu'il était difficile de maintenir dans nos lois, qui avait d'ailleurs disparu ou qui allait disparaître de toutes les législations voisines.

L'ancienne doctrine d'après laquelle toute coalition des ouvriers ou des patrons était considérée comme illégitime, qui défendait aux entrepreneurs ou aux travailleurs de se



concerter pour débattre le prix de la main-d'œuvre et de se retirer simultanément du marché, si leurs conditions étaient repoussées, cette théorie pouvait-elle être encore soutenue ? Précisons bien la question. Depuis qu'en France les fondateurs de l'économie politique moderne ont, au xviii<sup>e</sup> siècle, proclamé la liberté du travail, « la plus sacrée et la plus imprescriptible des propriétés », depuis que la Révolution a placé cette maxime à la base de nos institutions, on est arrivé nécessairement à conclure qu'en principe les relations de l'entrepreneur et du travailleur, assimilées à celles d'un vendeur et d'un acheteur quelconque, doivent être, comme celles-ci, entièrement libres. Après avoir été bien longtemps entravé par des règlements restrictifs de toute espèce, le droit de l'ouvrier et du patron à discuter en toute liberté leurs intérêts réciproques et à refuser de se lier l'un vis-à-vis de l'autre tant que les conditions de l'engagement n'ont pas été débattues et agréées par les deux contractants, ce droit est reconnu comme indéniable. Les objections ne se produisent que lorsqu'on

passé de l'individu isolé à un groupe d'individus. Qu'un certain nombre de patrons et d'ouvriers s'entendent pour formuler leurs prétentions en menaçant de se retirer collectivement, si ces conditions ne sont pas acceptées, c'est là, disait-on, un délit ; la justice doit sévir, en supposant même qu'il n'ait été porté atteinte ni à la liberté individuelle ni à l'ordre public. Comment justifiait-on cette théorie ?

Un coup d'œil jeté sur les discussions de nos assemblées prouvera combien étaient faibles les raisonnements qu'on employait. Il faut remonter à l'origine des débats publics qui ont eu lieu sur ce sujet. Le premier date de juin 1791. La suppression des corporations, jurandes et maîtrises avait été prononcée dans la nuit du 4 août 1789 et réalisée par le décret du 16 février 1791. Dès le mois de juin de la même année, les ouvriers employés dans les ateliers de la ville de Paris se mettent en grève. La Constituante pense que cette tentative cache un essai de restauration des privilèges qu'elle vient de détruire et ordonne de réprimer les entreprises de ce genre. Chapelier, chargé

de faire le rapport, déclare que « toute coalition est contraire aux principes constitutionnels qui suppriment les corporations ». L'orateur procède par affirmations, et ces affirmations paraissent aujourd'hui bien hasardées. « Il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions, dit-il, de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs. Il n'y a plus de corporations dans l'état; il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général. » Il termine par cette déclaration de caractère socialiste : « les assemblées des ouvriers se sont dites destinées à procurer des secours aux travailleurs de la même profession malades ou sans travail;... *c'est à la nation, c'est aux officiers publics en son nom, à fournir des travaux à ceux qui en ont besoin pour leur existence.* » Ceci, on le voit, se rapproche beaucoup de la théorie du droit au travail<sup>1</sup>. La loi du 14-17 juin 1791 défendit « aux ci-

1. La Révolution entraît alors dans la voie qui devait la conduire à de dangereuses innovations; il suffit de rappeler ici le rapport du comité pour l'extinction de la mendicité.

toyens d'un même état ou profession de nommer ni présidents, ni secrétaires, ni syndics, de tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations sur leurs prétendus intérêts communs ». Quatre mois plus tard les chambres de commerce étaient supprimées (16 octobre 1791).

Le Consulat, par la loi du 22 germinal an XI, confirma et aggrava la législation précédente : toute coalition de la part des ouvriers « cessant en même temps de travailler... pour enchérir les travaux » fut punie de six mois de prison ; la coalition des patrons n'entraînait qu'une amende de 100 à 3 000 francs et un mois de prison au maximum. Le Code pénal de 1810, tout en adoucissant la punition, laissa subsister l'inégalité de peine : les art. 414, 415 et suivants frappèrent les ouvriers coalisés d'un mois au moins et de trois mois au plus d'emprisonnement. Les chefs ou moteurs pouvaient être condamnés à cinq ans de prison et à la surveillance de la haute police ; les patrons ne s'exposaient qu'à une amende de 200 à 3 000 francs et à un emprisonnement variant de six jours à un mois.

Ici il n'était plus question de peines spéciales contre les chefs ou moteurs. En outre la coalition des patrons devait être « injuste et abusive » pour donner lieu à des poursuites, tandis que dans l'article relatif aux ouvriers on avait omis ces mots. Sous la restauration et la monarchie de juillet, le maintien de ces lois rigoureuses souleva de vives réclamations : des grèves nombreuses, des agitations sanglantes, des sociétés secrètes habilement fondées, vinrent prouver l'inefficacité des mesures restrictives. « Il ne s'est guère passé d'années durant ce laps de temps, dit M. Levasseur<sup>1</sup>, sans que les tribunaux aient eu à juger un ou plusieurs procès de coalition, et pourtant le parquet ne recherchait pas ces procès ; il laissait volontiers sommeiller la loi tant que des faits publics de violence ne se produisaient pas. » Malheureusement de sérieux désordres éclatèrent trop souvent ; plusieurs émeutes sortirent des conciliabules souterrains des centres socialistes. Néanmoins ce n'est qu'en 1849, à l'Assemblée lé-

1. *Histoire des classes ouvrières depuis 1789.*

gislative, que le débat fut ouvert de nouveau au sujet des coalitions. Cette fois encore, une loi prohibitive fut votée par la majorité ; elle a été maintenue jusqu'en 1864 et certaines personnes aimeraient à y revenir.

Quels sont cependant les arguments qui furent alors invoqués ? C'est expressément *pour assurer la liberté du travail et de l'industrie* que le rapporteur de 1849, M. de Vatimesnil, réclame l'intervention de la loi contre le concert des capitalistes ou des travailleurs. Toute la question est de savoir ce qu'on appelle la liberté du travail. Voici dans quelles conditions exclusives cette liberté existe suivant M. de Vatimesnil. Il faut, dit-il, considérer deux éléments : d'abord la proportion des offres opposée à celle des demandes, ou, si l'on veut, la quantité des commandes prises en bloc comparée à la quantité des bras qui sont prêts à les exécuter ; puis la concurrence à laquelle se livrent entre eux ceux qui font soit les offres, soit les demandes, autrement dit les entrepreneurs et les ouvriers. « Quand ces éléments de la fixation des prix agissent sans entraves, l'industrie, le commerce, le

travail, sont libres, et les prix s'établissent d'une manière vraie et loyale. Dans le cas contraire, la liberté est altérée, et les prix deviennent factices. *Or les coalitions ont pour résultat manifeste de détruire ou de modifier les effets de la concurrence.* Elles sont donc contraires à la liberté du commerce, de l'industrie et du travail. » Est-il besoin d'insister longuement sur les défauts de ce raisonnement ? L'auteur y réunit en un seul argument deux considérations très différentes. Les coalitions, dit-il, *modifient ou détruisent* les effets de la concurrence. Qu'elles *modifient* la concurrence, on ne peut le nier, car c'est là précisément le but qu'elles se proposent, comme toutes les formes possibles d'association contractée entre des intérêts individuels. Chaque fois que ceux qui font des offres ou des demandes se lient par une société de courte ou de longue durée, par une union, par un syndicat quelconque, ils substituent l'action collective à l'action isolée ; la fusion des capitaux en sociétés grandes ou petites, puis des sociétés en vastes agglomérations, leur donne sur les divers marchés une puissance consi-

dérable. Toutefois lorsque les contrats qui lient les divers intéressés sont conclus librement, lorsqu'il n'est fait usage ni de la fraude, ni de la force, soit entre les associés, soit à l'égard des tiers, comment prétendre que les associations portent atteinte à la liberté du travail en *détruisant* la concurrence ? N'est-ce pas imiter certains déclamateurs populaires qui, en présence de toutes les grandes sociétés industrielles modernes, crient au monopole ? La loi doit être la même pour toutes les associations, qu'il s'agisse du travail ou du capital. Elle ne peut empêcher les intéressés de conclure des contrats tant que les parties n'usent que de moyens légitimes. Si la liberté individuelle ou l'ordre public est violé, que la justice intervienne, c'est son devoir. Tant que les personnes et les propriétés sont respectées, elle doit s'abstenir. Si quelque chose peut compromettre ou détruire la concurrence, ce sont précisément des lois, des règlements qui viendraient, aussi bien que des menaces ou l'emploi de la force, entraver le droit naturel qu'a chaque individu de combiner son propre intérêt avec celui



de son voisin. Sous prétexte d'assurer la liberté du travail, on la supprime en interdisant la coalition.

C'est là qu'on arriva en 1849; on voulut empêcher le concert et punir la coalition sans tenir compte ni des intentions ni des circonstances. Jusque-là du moins, dans l'article 415, les mots *injustement* et *abusivement*, s'appliquant à la tentative de faire varier les salaires, spécifiaient dans le cas des patrons le caractère que devait avoir la coalition pour se transformer en délit; la loi de 1849 les supprime. Depuis, les tribunaux ont jusqu'en 1864, jugé que « la coalition était punissable dans tous les cas, quelle que fût l'intention des coalisés, quelque légitime que pût être leur prétention, quelque exempts de blâme et d'immoralité que fussent les moyens employés pour former ou maintenir la coalition <sup>1</sup> ». La loi du 27 novembre 1849 punit également les coalitions de patrons et d'ouvriers d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de 16 francs à

1. Voyez l'arrêt de la cour de cassation du 24 février 1859 et celui du 15 novembre 1862.

3 000 francs. Les chefs ou moteurs s'exposaient à la surveillance de la haute police et à un emprisonnement variant de deux à cinq ans.

Le rapporteur du projet de loi de 1864, M. E. Ollivier, n'eut pas de peine à démontrer l'insuffisance des raisons présentées par ses prédécesseurs. D'ailleurs l'expérience avait parlé ; la logique des faits s'était montrée plus forte que les arguments qu'on lui avait opposés. Après quinze années de pratique, l'inefficacité de la loi de 1849 était reconnue par tous les hommes de bonne foi. Toujours discutée et appliquée très inégalement, la nouvelle législation n'avait pas empêché les coalitions. De 1853 à 1862, 749 coalitions d'ouvriers et 98 de patrons furent jugées ; dans 1 427 cas les poursuites avaient été commencées, puis abandonnées. Ces chiffres donnent une moyenne d'environ 200 affaires qui ont été annuellement portées devant les tribunaux, et pourtant l'autorité ne se servait pas volontiers de la loi ; les magistrats l'appliquaient comme à regret. « Ils semblaient presque, dit un document administratif, protester

contre l'existence du délit que le code les forçait de réprimer. » Ils formulaient des peines légères que d'ordinaire le souverain effaçait sur la recommandation du tribunal lui-même. Des avocats célèbres défendaient les grévistes devant les tribunaux, et Berryer donnait l'exemple en plaidant plusieurs fois pour eux. L'opinion publique se prononçait presque toujours en faveur des accusés, et, par crainte de voir condamner des fautes d'un caractère douteux, facilitait l'impunité des coupables. Ce sont là les inconvénients d'une législation qui s'appuie sur des bases mal fixées. La moindre incertitude dans le principe rend la loi impuissante ; on n'a ni les avantages de la liberté, ni les garanties de la répression, et par une intempestive sévérité, on désarme la justice.

Les auteurs de la loi de 1864 ont cherché à remédier à cette fausse situation. D'après leurs propres déclarations, le but qu'ils ont poursuivi est double : d'une part assurer la légitimité de la coalition pure et simple, de l'autre frapper sévèrement les délits ou excès qui accompagneraient l'usage du droit nou-

veau, autrement dit établir à la fois le droit de faire grève et celui de ne pas faire grève, suivant la volonté de chacun, fût-il seul, ou cent, ou mille. C'est là d'ailleurs l'objet qu'on s'est proposé dans tous les pays où les anciennes lois restrictives ont été supprimées. Partout aussi on est venu se heurter dans l'application à de nombreux écueils. S'il est aisé en effet d'établir en théorie la distinction entre la coalition légitime et celle qui ne l'est pas, de prononcer des peines contre les délits commis sous prétexte de coalition, en réalité la répression n'est pas facile, et on peut craindre que la distinction faite par le législateur soit fuyante dans la pratique.

On a cent fois énuméré les obstacles que rencontre la justice dans les poursuites de ce genre. L'esprit de corps qui lie les ouvriers entre eux, la crainte des représailles, font que ceux qu'on opprime aiment mieux souffrir en silence que de porter plainte. Les meneurs exploitent habilement la crédulité ou la timidité du plus grand nombre; ils entraînent leurs compagnons, et savent eux-mêmes se dérober à l'action de la justice quand le mo-

ment critique est venu. Ces difficultés sont réelles et on ne songe pas à les nier ; mais sont-elles insurmontables ? Suffisent-elles à justifier cette assertion tant de fois répétée, que, si le droit de coalition est accordé, l'impunité est du même coup assurée à la violation de la liberté individuelle, à l'oppression des minorités par les majorités ? qu'en prétendant affranchir le travail, on le soumet « à un despotisme plus pesant que celui du tsar Pierre ou du sultan Mahmoud, » comme le disait O'Connell en parlant des premières *unions* anglaises, et que par conséquent le mieux est d'interdire la coalition elle-même ? Il ne faut pas admettre cette conclusion. Dans bien des cas, la liberté engendre des excès difficiles à punir ; ce n'est pas une raison pour la supprimer. La liberté de la presse, celle des réunions, donnent lieu à de nombreuses objections ; on a souvent vu combien il était malaisé de réprimer les abus qu'elles produisent, et, trop souvent aussi, sous ce prétexte, on a cru pouvoir les faire disparaître ; mais les esprits libéraux ont toujours protesté contre cette façon d'agir.

Les excès du droit de coalition sont faciles à constater, et les désordres qu'ils engendrent frappent tous les yeux. Est-ce un motif pour abandonner le droit lui-même ? Non. Que le législateur s'ingénie à trouver des moyens sûrs, prompts, énergiques, pour réprimer les auteurs de violences ou de désordres. Comme l'a dit J. Stuart Mill, la première condition de la liberté des coalitions, c'est que celles-ci soient volontaires : jamais on ne punira trop rigoureusement ceux qui par les menaces ou la force contraignent d'autres ouvriers à faire partie d'une ligue ou d'une grève. Cette condition est dans la pratique difficile à réaliser ; mais les raisons supérieures du droit subsistent et aucun des sophismes par lesquels on a voulu les ébranler et sur lesquels nous reviendrons, ne les empêche de subsister.

### III

C'était à réaliser ce double objet : liberté de la coalition, liberté de ceux qui refusaient de se coaliser, qu'étaient en principe des-

tinés les articles 414, 415, 416, introduits ou conservés dans le Code pénal par la loi de 1864. Les deux premiers ont remplacé les articles qui interdisaient la coalition. L'article 416 avait remplacé l'article 415 en conservant la même rédaction. Il a disparu au moment du vote de la loi de 1884 sur les syndicats avec l'existence desquels il semblait contradictoire. Les articles 414, 415 ont subsisté jusqu'à nos jours non sans être fréquemment et vivement attaqués. L'opposition leur a reproché au Corps législatif de l'Empire, par la bouche de J. Favre, de J. Simon, et d'autres encore, l'obscurité de leurs termes, l'arbitraire de leurs définitions<sup>1</sup>. On a blâmé

4. Un amendement signé J. Favre, J. Simon, Marie, Dorian, E. Picard, Magnin, Glais-Bizoin, Garnier-Pagès, Carnot, réclamait la pure abrogation — sans remplacement — des anciens articles 414 et 415.

Je rappelle ici la rédaction des articles 414 et 415 actuels :

ART. 414. — Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans et d'une amende de seize francs à trois mille francs, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée du travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse

le double emploi avec les articles du Code pénal punissant comme faits de droit commun les menaces et violences et aggravant les pénalités pour cause de coalition ou de grève, et la constitution d'un nouveau délit particulier à celles-ci, les « manœuvres frauduleuses ».

Ces critiques n'ont pas désarmé au moment de la discussion de la loi de 1884 sur les syndicats. Elles s'étaient étendues naturellement à l'article 416 qui réprimait « les atteintes portées au libre exercice de l'industrie ou du travail par les amendes, défenses, proscriptions et interdictions prononcées par suite d'un plan concerté ; » article qui était en contradiction avec la liberté des syndicats

des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie et du travail.

ART. 415. — Lorsque les faits punis par l'article précédent auront été commis par suite d'un plan concerté, les coupables pourront être mis, par l'arrêt ou le jugement, sous la surveillance de la haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus.

Ce dernier article est un démembrement de l'ancien article 416, demeuré dans le Code à une époque où la surveillance de la haute police (abrogée depuis : voir la loi du 27 mai 1885) était souvent appliquée.



que la loi avait pour but de constituer, et qui fut seul abrogé par la loi du 21 mars 1884, les Chambres ayant maintenu les deux autres.

Les adversaires des dispositions des articles 414 et 415 qui ont survécu aux attaques dirigées contre elles, ont repris par l'organe du rapporteur de la Commission du travail de la dernière Chambre, M. Barthou, puis sous la plume du ministre actuel du Travail, M. Viviani<sup>1</sup>, les arguments de leurs prédécesseurs. M. L. Barthou, dans son rapport, prétend d'abord ne pas vouloir désarmer le législateur dans le soin qui lui incombe d'assurer la répression des atteintes portées à la liberté du travail.

« Aucune liberté, dit-il — et je cite avec plaisir ce passage de son rapport — n'est plus digne de respect que celle à laquelle Turgot attachait un si magnifique hommage dans le préambule de l'Édit de 1776, sur la suppression des jurandes. M. Jules Simon

1. Projet de loi portant abrogation des art. 414-415 du Code pénal, déposé le 14 janvier 1907. *L'Exposé des motifs*, très court, emprunte ses arguments au rapport Barthou.

dans son éloquent discours du 24 avril 1864, devant le Corps législatif, soutenant avec un éclat incomparable la doctrine que je reprends ici, protestait contre la même équivoque. Il disait de la contrainte exercée par ceux qui ne veulent plus travailler, contre ceux qui voudraient continuer le travail : « Il y a là un attentat contre la liberté individuelle, et un des attentats les plus coupables que l'on puisse commettre. Il est donc parfaitement nécessaire que ceux qui se rendent coupables d'un pareil attentat, soient réprimés au nom de la liberté, au nom du travail, au nom de l'humanité. Il est nécessaire de protéger ceux qui ne veulent pas se coaliser contre ceux qui voudraient les contraindre à se coaliser malgré eux. »

Ce sont là des paroles qu'on est heureux de voir rappelées avec éloges par l'ancien rapporteur de la Commission du travail. L'adhésion qu'il leur donne est précieuse dans un temps où la grève obligatoire, le syndicat obligatoire, l'intervention obligatoire et exclusive des syndicats entre patrons et ouvriers — qui, en constituant ce qu'on a appelé « la

souveraineté économique » des syndicats, sont des oppressions manifestes de la liberté du travail — trouvent tant de défenseurs, et font déjà l'objet de projets de lois dont l'un a été déposé par un ministre faisant partie du précédent cabinet<sup>1</sup>.

Quoi qu'il en soit, pour revenir au terrain choisi par le rapporteur M. Barthou, il s'agit de savoir, en proposant l'abrogation des articles 414, 415, non pas si les atteintes à la liberté du travail doivent être réprimées, mais si elles le seront suffisamment et efficacement par la législation générale du droit commun.

En reprenant d'abord le texte de l'article

1. Voir plus loin p. 65. On peut lire dans la *Nouvelle Revue*, signées Daniel Massé, les lignes suivantes qui sont caractéristiques d'un certain état d'esprit actuellement répandu même parmi les hommes relativement modérés :

« L'État peut bien aller jusqu'à décréter sans inconvénient les syndicats obligatoires... On peut objecter que les syndicats deviendraient de véritables tyrans. Qu'en sait-on ? Sous le régime du syndicat facultatif, on a vu les syndiqués molester les non-syndiqués. C'est tout. La chose n'est plus possible avec les syndicats obligatoires... » *Nouvelle Revue*, 15 février 1904, p. 515.

414, M. Barthou rapproche ses énonciations des articles correspondants du Code pénal, 309 à 311, pour les violences et voies de fait ; 305 à 308, pour les menaces. Il cherche à démontrer que les premières sont suffisamment définies et punies par les articles précités. La principale différence réside dans la gravité de la peine pour les cas visés spécialement par l'article 414. Article 311 : 6 jours à 2 ans de prison et amende de 16 à 200 francs. Article 414 : 6 jours à 3 ans, amende de 16 à 3 000 francs pour les blessures, coups, violences ou voies de fait n'ayant pas occasionné une maladie ou une incapacité de travail de plus de 20 jours.

Cette différence dans la pénalité ne lui paraît pas suffisante à maintenir la coexistence des clauses du Code en ce qui concerne les violences et voies de fait. Pour moi, la différence dans le maximum de la peine ne me choque pas, étant donnée la gravité de l'atteinte portée à la liberté du travail : cependant si elle était seule à motiver l'existence d'un article spécial, j'hésiterais à proposer le maintien de cet article. Mais la question de-

vient plus délicate et plus grave en ce qui concerne les « menaces ».

Elles sont punies, selon les règles du droit commun, par les articles 305 à 308 du Code pénal. « Ces articles, écrit le rapporteur, exigent que, écrites ou verbales, les menaces se réfèrent à des faits qui, depuis la mort jusqu'à la simple voie de fait, sont punis par le Code pénal. Au contraire, en matière d'atteinte à la liberté du travail, et selon le droit spécial de l'article 414, la menace s'entend, dans le sens le plus indéterminé et le plus large, de tout acte illicite pouvant inspirer la crainte d'un mal à une personne raisonnable. La loi est donc très étendue, si étendue même, qu'on peut difficilement approuver certaines des décisions rendues par les tribunaux. »

Je m'attendais, je l'avoue, sur ce point si grave, à une discussion juridique serrée de la part du rapporteur. J'ai eu la déception de constater qu'il s'y dérobait, soit en renvoyant à d'autres juristes qui ont critiqué la rédaction et l'application de l'article 414 en ce qui concerne les menaces, soit en confon-

dant ses propres observations sur cette partie de l'article 414 avec celles qu'il émet par la suite sur les « manœuvres frauduleuses » également prévues par le même article.

En le suivant sur ce terrain, je me réserve d'examiner, après l'étude de la question des « manœuvres frauduleuses », s'il n'y a pas lieu de revenir sur celle des menaces, et si définitivement le droit commun, sans retouche, serait suffisant à assurer le but visé nommément par la commission du travail, qui est de laisser aux travailleurs la liberté réelle de leur métier ou de leur industrie.

Le terme de « manœuvres frauduleuses », introduit par la loi de 1864, a été dès le début en butte aux attaques les plus vives. Le mot primitivement proposé par le Conseil d'État était : manœuvres coupables. La commission, sur réclamations unanimes, substitua à « coupables », « frauduleuses ». « J'ai entendu des magistrats déclarer, disait Jules Simon, que le changement était considérable, qu'il n'y avait rien de si obscur pour eux que manœuvres coupables et rien de plus clair que manœuvres frauduleuses. Cette déclaration

m'a surpris... Je suis allé aux enquêtes, j'ai consulté d'autres magistrats, et plus d'un m'a répondu : manœuvres frauduleuses, c'est tout ce qu'on veut. »

L'expression est, il faut l'avouer, peu satisfaisante pour l'esprit. Tout en déclarant que, quoiqu'en restant générale, elle n'est ni vague, ni équivoque, ni indéfiniment étendue, le rapporteur de 1864, M. Émile Ollivier, se croyait obligé, dans l'*Exposé des motifs*, de subordonner les manœuvres frauduleuses à quatre conditions : « 1° d'abord la fraude, c'est-à-dire la tromperie, l'action faite de mauvaise foi ; 2° des actes combinés artificieusement pour surprendre la confiance ; 3° des manœuvres frauduleuses qui soient de nature à faire impression, c'est-à-dire n'être pas d'une telle grossièreté qu'elles n'aient pu raisonnablement agir sur ceux qu'elles avaient en vue d'entraîner ; 4° enfin des manœuvres qui aient été déterminantes, c'est-à-dire qui aient effectivement porté atteinte, par le moyen d'une coalition, à la liberté des patrons ou des ouvriers. »

« La loi, disait Jules Favre, en attaquant

un texte ainsi commenté, livre à l'arbitraire des juges des actes mal définis. »

Il est difficile de n'être pas d'accord avec lui sur la rédaction défectueuse de l'énonciation qu'il incriminait.

Lorsque dans la discussion de 1884, M. Ribot repoussa l'abrogation des articles 414 et 415 demandée par la Commission, en trouvant « impolitique d'affaiblir la répression des délits matériels de violence précisément au moment où l'on étendait la liberté des syndicats et des associations », il reconnut cependant que « la rédaction des susdits articles était loin d'être parfaite et qu'un débat pourrait s'ouvrir un jour à ce sujet ».

L'ex-rapporteur de la Commission du travail, dans son rapport, rouvre le débat, on l'a vu, non pour corriger la rédaction des fameux articles, mais pour les supprimer. Cependant il reconnaît deux faits.

Le premier est qu'un projet proposé par M. Millerand et, qui, sur beaucoup d'articles, a été adopté par la Commission, n'avait pas réclamé l'abrogation des articles 414 et 415 : mais qu'au contraire l'auteur demandait l'appli-



cation des peines que prévoit l'article 414, « à quiconque par l'un des moyens énumérés audit article, violences, voies de fait, menaces, manœuvres frauduleuses, aura obligé ou tenté d'obliger une ou plusieurs personnes soit de sortir d'un syndicat, soit d'en faire partie ».

Le second fait constaté par M. Barthou est que les législations étrangères ont en général conservé des clauses pénales spéciales dirigées contre les atteintes portées à la liberté du travail : il en est ainsi, entre autres, des législations prussienne, belge, hollandaise, hongroise, italienne, espagnole<sup>1</sup>, de celles des États américains, quoique leurs dispositions soient variables. La législation anglaise, on le sait, par l'Act de 1875, réprime en les spécifiant avec une minutie extrême des faits que le droit commun pénal n'atteint pas : ainsi « la poursuite persistante d'une personne partout où elle va », ou « le fait de suivre une autre personne avec un ou deux compagnons d'une manière désordonnée, soit

1. Cf. *L'étude sur le droit de grève*, lue par M. Hubert-Valleroux à la Société de législation comparée, Bulletin, février 1904.

dans la rue, soit sur une route ». Ainsi le *rattening*, ou fait de cacher les outils, les vêtements d'une personne ou toute autre propriété mobilière à son usage, de les lui enlever, ou de l'empêcher de s'en servir. Ainsi le *picketing*, ou le fait de guetter ou bloquer la maison ou l'endroit où une autre personne réside, travaille ou commerce<sup>1</sup>.

Pourquoi ce maintien d'une législation pénale spéciale dans des pays où la liberté des coalitions et des grèves est ancienne et complète ? Parce qu'on y a reconnu que le droit commun n'y suffisait pas à réprimer

1. Beaucoup de trade-unions ont entrepris une campagne pour faire réformer sur certains points la législation qui, appliquée à la lettre, empêcherait à leur avis toute grève. V. Mantoux et Alfassa : *La Crise du Trade-Unionisme* (1903). Cette campagne a abouti à une transformation de la loi (Voir *Bulletin de l'Office du travail*, janvier 1907).

La loi du 21 déc. 1906 permet le « Peaceful picketing » : « il est permis (à des personnes) de séjourner à côté ou à proximité d'une maison ou d'un lieu dans lequel une autre personne habite, travaille, exerce son industrie, à la condition qu'elles n'y séjournent que pour demander ou fournir *sans violence* des renseignements ou pour amener *sans violence* des tiers à travailler ou à quitter le travail. »

certaines atteintes portées à la liberté du travail que le législateur a voulu conserver intacte aussi bien que le droit de se coaliser — atteintes à la liberté qui échappent aux expressions générales comme voies de fait ou violences, et qui sous forme de menaces, entraves, molestations, intimidations, obsessions, ne peuvent, dans certains cas, rester impunies quand il s'agit du travail.

A ce point de vue, il est assez curieux que les réformateurs les plus ardents à réclamer en France le droit commun quand il s'agit de réprimer les abus naissant du droit de coalition, sont les mêmes qui ont demandé à plusieurs reprises et qui demandent encore avec insistance des lois spéciales constituant des privilèges en faveur des ouvriers, pour les syndicats, pour la responsabilité des patrons dans les accidents du travail, pour la réduction du temps de travail des enfants, des femmes et même des adultes dans les manufactures, pour l'insaisissabilité des salaires, et pour bien d'autres cas relatifs à la condition des travailleurs manuels. Ils oublient que la liberté des coalitions

tions ouvrières est elle-même une loi d'exception, puisque l'article 419 subsiste dans notre Code pénal contre les autres coalitions.

Si une loi spéciale est nécessaire quand il s'agit de créer un privilège en faveur des classes ouvrières, je ne vois pas pourquoi *en principe* une clause spéciale du Code pénal n'atteindrait pas des délits spéciaux qui se produisent dans l'usage du droit de coalition, s'il était prouvé que d'une part le droit commun ne contient pas de répression pénale contre cette classe particulière de méfaits<sup>1</sup>, et que d'autre part les sanctions civiles qui pourraient remplacer l'action pénale, sont, dans la matière, illusoires.

Je m'attache tout d'abord à ce second point de vue. L'auteur du rapport, M. Barthou, semble attribuer beaucoup d'importance à l'action civile. Et cependant que représente-t-elle dans le cas de délit individuel de la part des ouvriers? Une garantie presque nulle

1 On a souvent fait remarquer l'existence de lois spéciales pour réprimer les fraudes ou abus en matière électorale, par exemple, et encore, le 30 mars 1902, une loi a été votée sur ce sujet.

puisque le délinquant est trop souvent insolvable ou à peu près insolvable. Or ce sont les délits individuels aussi bien que collectifs que punit l'article 414. Le rapporteur, habilement, transporte la discussion sur le terrain de ces derniers : les délits collectifs. Il examine par exemple le cas de mise en interdit illégitime (je n'examine pas ici comment il définit l'illégitimité) d'une entreprise ou d'un ou de plusieurs ouvriers. Nous avons vu que la commission dont il présente les conclusions propose la suppression de l'article qui, dans le projet de M. Millerand lui-même, fournissait une sanction pénale contre les actes de « quiconque par voie de fait, violences, menaces, manœuvres frauduleuses, aura obligé ou tenté d'obliger une ou plusieurs personnes soit de sortir d'un syndicat, soit d'en faire partie ».

La Commission du travail proclame que « la mise en interdit prononcée par un syndicat dans un but autre que d'assurer les conditions du travail fixées par lui et la jouissance des droits reconnus aux citoyens par les lois, constitue un délit civil et donne lieu à

une action en réparation du préjudice causé ».

Je ne discute pas en ce moment, je le répète, la définition du délit civil tel que le formule la Commission, définition qui a donné lieu, on le sait, à des jurisprudences divergentes ; mais je soutiens que ni actuellement, ni même, avant longtemps, avec la personnalité civile accordée par le projet de loi aux syndicats, la responsabilité civile n'existe ni n'existera sérieusement du côté des unions ouvrières, de façon à fournir aux parties lésées une réparation suffisante.

Pour le moment présent la constatation est évidente, puisqu'elle est même une des raisons pour lesquelles certains partisans de la loi de 1884 réclament la personnalité civile des syndicats et des unions de syndicats, et pour lesquelles les adversaires de cette réforme demandent la continuation de l'état de choses actuel. « Le nouveau droit, écrit la Fédération des Bourses du travail, soumettra les Unions à la réparation civile à laquelle elles échappent sous le régime actuel <sup>1</sup>. »

1. « Que la responsabilité des syndicats soit à cette

Il les y soumettra en théorie : mais pratiquement cette réparation sera, pour qui examine les choses sous leur véritable jour, fuyante ou nulle. On prend des désirs pour des réalités : on aperçoit les syndicats et les Unions, profitant de la personnalité civile qu'on leur offre, se constituant des biens au soleil, achetant des immeubles, devenant

heure complètement illusoire, et qu'un patron soit sûr de ne pas faire ses frais en leur réclamant des dommages-intérêts, personne n'en doute, mais je ne résiste pas au désir de citer, à l'appui de cette affirmation, cette anecdote que racontait M. Jean Borderel, président de la Chambre syndicale de la Charpente en bois.

M. Borderel (qui est aussi membre du Conseil supérieur du Travail) était parvenu à conclure avec le syndicat ouvrier, au nom de la Chambre qu'il préside, un contrat collectif dont il était très fier, et nous ajouterons : à juste titre puisque ce contrat avait, pendant un certain temps, assuré la paix entre les deux parties. Survint le 4<sup>er</sup> mai dernier ; les ouvriers de la corporation se mirent en grève au mépris de leurs engagements. M. Borderel crut alors pouvoir se prévaloir du contrat intervenu et menaça le syndicat de l'actionner en justice : les membres de ce syndicat lui répondirent ironiquement : « qu'ils s'en moquaient puisqu'ils n'avaient pas le sou. »

Rapport de M. Ribbes Christophe sur le contrat de travail, *Fédération des industriels* (Bulletin, p. 454).

grands propriétaires et grands capitalistes ; et dès lors, dit-on, « on ne verra plus de membres irresponsables obéir à leurs nerfs, suivre leurs caprices, provoquer des grèves inconsidérées... car la responsabilité qu'ils encourraient serait maintenant trop forte ». On invoque l'exemple de l'Angleterre, comme on fait toujours chez nous quand il s'agit de l'étranger, sans examiner les différences fondamentales qui existent entre les Trade-Unions et nos syndicats, sans même tenir compte des difficultés qui déjà en Angleterre accompagnent l'application de l'appel à la garantie effective des Unions. On oublie que de l'autre côté du détroit les chômages et les grèves sont la moindre partie du champ d'activité des plus puissantes associations professionnelles, que les secours mutuels, les retraites, les frais funéraires, etc., ont, depuis leur fondation, coûté à quatorze des plus considérables et des plus anciennes d'entre elles 183 millions de francs contre 41 millions 500 000 francs dépensés pour les grèves (Howell cité par M. Barthou) ; que dans ces conditions l'unité de caisse est une puissante ga-



rantie offerte au législateur. Et cependant quand ce législateur, comme le cas s'est présenté dans l'affaire du *Taff Vale railway*, a proclamé la responsabilité effective de l'*Amalgamated Society of railway servants*, et a condamné cette dernière à une amende considérable, une levée de boucliers s'est faite dans l'ensemble des Unions contre la décision de la Chambre des Lords et une puissante agitation a été provoquée pour réclamer et a en effet obtenu un changement de législation<sup>1</sup>. On oublie que là où on a voulu une mise en pratique sérieuse de la responsabilité civile des associations, il a fallu, comme à la Nouvelle-Zélande, proclamer la solidarité absolue

1. « Les tribunaux ne pourront accueillir une action intentée soit à une association d'ouvriers ou de maîtres, soit les autres membres de l'association en vue d'obtenir réparation d'un prétendu dommage causé par l'association ou en son nom. Le présent article ne modifie en rien la responsabilité des administrateurs des Trades-Unions et ne saurait les soustraire à des poursuites dans les cas prévus par l'art. 9 de la loi de 1871 sur les Trades-Unions, excepté en ce qui concerne les dommages causés par une association ou en son nom en vue d'amener ou de favoriser un conflit relatif au travail. »  
Loi du 21 décembre 1906.

des membres des Unions. Quelles de ces conditions existent ou sont près d'exister en France? Où sont les syndicats qui possèdent ou qui posséderont ouvertement et de façon à être saisissables? Et comment est-il possible, à moins de laisser sans répression les actes les plus blâmables, et qui sont blâmés par les auteurs du projet de loi, comment est-il possible, avant que d'autres garanties effectives ne soient constituées, de désarmer le législateur, en retirant de son arsenal toute sanction pénale<sup>1</sup>?

Et ici nous sommes ramenés à l'examen de ce qui pourrait ou devrait être modifié dans

1. Cette arme n'est pas restée inactive si l'on consulte la statistique fournie par l'Office du travail : depuis 1884, date de l'abrogation de l'article 416, jusqu'en 1896, les tribunaux ont prononcé 2 437 condamnations en vertu de l'article 414. Le grand nombre de ces condamnations — (de 1864 à 1884, en 20 ans, avec l'art. 416, il n'y avait eu que 2701 condamnations) — provient évidemment en partie du nombre croissant et de l'étendue croissante des grèves, mais aussi des habitudes de violences, d'oppression, d'intimidation ou de molestation qui s'observent dans trop de conflits ouvriers, et font songer au mot d'O'Connell, que nous avons rappelé, comparant la tyrannie des meneurs de grèves à celle du tsar Pierre ou du Sultan Mahmoud.

les dispositions de nos codes, si, comme le pense la majorité des défenseurs de la liberté du travail, il faut, pour assurer cette liberté, conserver le principe d'une sanction pénale s'appliquant à certains actes spéciaux qui la violent.

En réalité, les difficultés d'application de l'article 414 ont toujours résulté du défaut de clarté de l'expression « menaces » et surtout de celle « manœuvres frauduleuses » qui a été critiquée dès la première discussion de la loi de 1864 et que la jurisprudence n'a pas, depuis, suffi à éclaircir suffisamment. On en a vu une preuve dans ce qui s'est passé sous le ministère Ribot au sujet de la grève de Carmaux (en 1895). Au cours de la grève, les deux trésoriers du Comité ouvrier avaient été arrêtés, la caisse saisie et des poursuites engagées sous le prétexte d'assimilation d'une remise d'argent à des ouvriers pour les engager à cesser le travail, à « la manœuvre frauduleuse », prévue par l'article 414. Sur interpellation, le ministre de la justice et le président du conseil lui-même déclarèrent qu'ils considéraient comme erronée cette

interprétation de la loi par le parquet, et une ordonnance de non-lieu survint. Les auteurs spéciaux ont signalé bien d'autres cas embarrassants et qui prêtent au doute. « En matière d'escroquerie, écrit M. de Monzie<sup>1</sup>, les manœuvres frauduleuses ne sont un élément du délit que si elles ont pris un corps, une forme tangible : les exagérations du langage, les paroles artificieuses, les allégations mensongères, les promesses, les espérances données, les réticences calculées, ne suffisent pas par elles-mêmes et en dehors de tout acte extérieur qui leur donne crédit pour constituer des manœuvres frauduleuses. Il en est tout autrement quand il s'agit de grève, et le terme perd ici son sens juridique, si l'on en juge par le célèbre arrêt rendu par la Cour de Toulouse (20 juillet 1896) à la requête de M. Rességuier contre M. Jaurès et la *Dépêche de Toulouse*, dans lequel des injures, des diffamations, de fausses nouvelles sont retenues comme constituant des manœuvres frauduleuses. »

1. *Revue Bleue*, 9 janvier 1904.

Dans un article du *Siècle* (20 février 1904), un député, M. Alfred Massé, signale que le parquet de la Nièvre poursuit actuellement comme délit sous le nom de menaces et manœuvres frauduleuses le fait de la part de bûcherons en grève entrant, munis de bâtons, dans les coupes où continuent de travailler des camarades et s'obstinant à y rester malgré les réclamations des garde-ventes ; et il se plaint « que des faits licites en temps ordinaire deviennent délictueux dès l'instant qu'ils coïncident avec la grève, fait également licite ».

Je ne voudrais pas entrer ici dans une discussion d'espèce : mais qui ne voit combien il serait nécessaire que le législateur serrât de plus près la définition des actes attentatoires à la liberté du travail ? Il faudrait donc ou que le législateur recourût, à la façon anglaise, à une longue énumération qui répugne à nos habitudes judiciaires — et qui aurait d'ailleurs le défaut de toute énumération, de laisser impuni ce qu'elle ne nomme pas — ou qu'il employât des termes plus précis que ceux qui actuellement figurent dans notre

article 414<sup>1</sup>. Les termes *violences et voies de fait* ne donnent pas lieu à difficulté d'interprétation. Quand l'article qui les contient ferait double emploi avec d'autres articles du Code pénal et même aggraverait le maximum de la peine quand le but poursuivi par le délinquant est de mettre entrave à la liberté de travail d'autrui, il n'y a pas grand inconvénient.

On a proposé, après discussion, à la section des Associations ouvrières du Musée social de souligner le caractère spécial de l'article 414 en mettant en relief précisément ce délit d'entrave à la liberté d'autrui qui se rattache nettement et particulièrement aux faits de grève et de coalition, et pour cela d'ajouter aux mots *violences et voies de fait*, au lieu de *manœuvres frauduleuses* : « entraves mises ou tentées à la liberté corporelle d'autrui ». La section a adopté cette rédaction.

1. M. Paul Boncour, actuellement chef de cabinet du ministre du Travail, s'exprime ainsi au sujet de l'art. 414 dans son « Fédéralisme économique », p. 228 : « Le caractère intermédiaire de la législation française nous semble décidément bon à conserver. »

Quant au mot *menaces*, nous l'avons dit, on reproche à ce mot d'avoir pris dans l'article 414 un sens différent de celui que lui donnent les articles 305 à 308 du Code pénal. Il vaudrait évidemment mieux que le même mot ne fût pas pris dans des acceptions diverses à des places variables du même Code. D'autre part, le sens qui limite la menace « aux faits qui depuis la mort jusqu'à la simple voie de fait, sont punis par le Code pénal », est trop restreint quand il s'agit du travail et des travailleurs. La section du Musée social remplace dans l'article 414 le mot « menaces » par les mots : « menaces de violences ou de voies de fait, ou d'entraves à la liberté corporelle d'autrui ».

Plusieurs personnes ont fait observer qu'on restreignait trop par ces mots la définition des « menaces » qui, même sans but spécial, lorsqu'elles émanent d'une agglomération de grévistes contre un individu isolé ou un groupe inférieur en nombre doivent être passibles de pénalité. On pourrait donner satisfaction à ces observations en ajoutant un pa-

ragraphe d'après lequel : « les simples menaces émanant d'individus agissant en groupe pour porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail seront passibles des mêmes peines. » Les mots « agissant en groupe » distingueraient les menaces prévues par l'article 414 de celles des articles 305-308.

La rédaction complète de l'article 414 deviendrait celle-ci :

« Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois ans et d'une amende de 16 francs à 3 000 francs, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque à l'aide de violences, voies de fait, entraves mises ou tentées à la liberté corporelle d'autrui, menaces de violences, de voies de fait ou d'entraves à la liberté corporelle d'autrui, aura amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée de travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail. Les simples menaces émanant d'individus agissant en groupe pour porter atteinte au libre exercice



de l'industrie ou du travail seront passibles des mêmes peines. »

Quant à l'article 415, il serait purement et simplement abrogé.

N'étant plus, actuellement, appliqué, son abrogation n'aurait aucun des inconvénients que présenterait celle de l'article 414. En disparaissant, celui-ci laisserait croire à bien des gens qui ne demandent pas mieux que de le croire, que les violences contre la liberté du travail sont désormais permises : et ce qui est encore plus grave, privé de l'article 414, le législateur se trouverait désarmé pour réprimer des atteintes à la liberté de travailler qui ne sont pas suffisamment prévues ni définies par le reste du Code pénal, et qui sont la violation du droit le plus sacré de l'homme, celui de gagner son pain à la sueur de son front.

Le législateur en supprimant l'art. 414 aurait en outre supprimé, avec la liberté effective du travail, le rempart principal qui existe contre les menaces de grève généralisée.

« Il n'y a pas de grève générale possible

quand la liberté du travail est une réalité, dit un excellent article de la Correspondance d'Études sociales <sup>1</sup>.

« Il y a un texte dans nos lois qui protège encore la liberté du travail. C'est l'article 414 du Code pénal, qui n'est rien autre que la traduction juridique de la fameuse parole de Waldeck-Rousseau : « Le droit d'un ouvrier  
« qui veut travailler est aussi respectable  
« que le droit de cent ouvriers qui veulent  
« faire grève ». C'est l'article 414 du Code pénal qui punit de peines spéciales plus sévères, plus efficaces que celles du droit commun, les atteintes, qu'elles s'appellent violences ou qu'elles s'appellent simplement menaces, portées « au libre exercice de l'in-  
« dustrie et du travail ».

« Or, il est arrivé qu'au lendemain d'une grève violente et presque tragique, où les ouvriers indépendants, leurs femmes, leurs enfants avaient été outragés, violentés, on a jugé l'heure opportune pour proposer l'abrogation de l'article 414. Jamais prime à la fois

1. Signé : Fr. Clément.

plus efficace et plus imprévue n'avait été offerte aux propagandistes de la grève générale, à la tyrannie du syndicalisme rouge. Il s'agit de savoir si les événements actuels ouvriront les yeux du législateur sur le péril d'une pareille initiative<sup>1</sup>. »

4. Dans un discours au Conseil municipal (31 décembre 1907), M. Lépine, préfet de police, constate que « depuis vingt ans, le législateur n'a pas touché au Code pénal sans y apporter une mesure qui ait eu d'autre but que d'énerver la répression. »

Les membres patrons du Conseil supérieur du Travail ont émis le vœu (session de novembre 1907) :

« Que les articles 414 et 415 du Code pénal relatifs aux atteintes portées à la liberté du travail à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, soient maintenus et appliqués ;

« Qu'en outre, leurs dispositions soient étendues aux provocations dirigées contre la liberté du travail, et qu'il soit spécifié dans la loi, que, lorsque ces provocations émaneront des conseils ou comités des Syndicats professionnels, la dissolution du Syndicat sera ordonnée par le tribunal comme conséquence de la condamnation prononcée contre les représentants légaux du Syndicat. »

---

II

LE PROJET DE LOI

SUR LA GRÈVE ET L'ARBITRAGE  
OBLIGATOIRES

## II

### LE PROJET DE LOI SUR LA GRÈVE ET L'ARBITRAGE OBLIGATOIRES

En dehors de la contrainte par la force, les persécutions ou les menaces, exercée pour obliger les non grévistes à faire grève, qui est devenue le fait habituel et lamentable des conflits industriels et qui serait gravement encouragée par l'abolition de l'article 414, la liberté individuelle du travail est gravement menacée par deux projets de loi dont l'un, en annonçant des vues pacificatrices, tend à lier dans l'usine une soi-disant minorité par les votes d'une soi-disant majorité, dont l'autre vise à englober les travailleurs sans qu'ils aient été formellement consultés, dans des collectivités (Syndicats, Comités ou Bourses de tra-

vail) dont les chefs ou meneurs leur imposent les décisions d'un groupe directeur.

Dans ces diverses données on fait bon marché du droit fondamental de l'individu à ne pas quitter le travail s'il veut continuer de travailler et à maintenir son indépendance économique dans les conditions du travail ; mais dans la première des deux combinaisons on s'efforce de ne pas trop heurter de front le préjugé du droit individuel, et on propose une sorte d'engrenage à deux degrés, dont l'un a une apparence d'engagement volontaire, et dont l'autre lie définitivement la liberté du travailleur.

C'est là le point de départ du projet de loi déposé par M. Millerand, alors ministre du Commerce, sur « le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail », et qui a soulevé une grande émotion dans le monde industriel.

On avait pu penser qu'ému par les critiques universelles qu'avait provoquées son projet de loi dit sur « la grève et l'arbitrage obligatoires », aussi bien dans le parti socialiste et les sphères ouvrières que du côté des

entrepreneurs et des industriels, M. Millerand abandonnerait ou du moins corrigerait ce projet. On aurait pu d'autant mieux le penser que, d'une part, l'auteur du projet, qui est un esprit observateur et positif, semble, depuis quelques années, au contact des choses réelles, avoir sur bien des points modifié ses vues d'antan, et que d'autre part lui-même dans plusieurs allocutions a annoncé que sa proposition n'était pas intangible, qu'il appelait sur elle « tous les avis, toutes les critiques » et que son projet « pouvait et devait être amélioré ». Est-ce amour-propre d'inventeur, est-ce faute de temps, l'ancien ministre n'a jusqu'ici tenu aucun compte des observations qu'avait motivées son projet, et il a fourni aux nouvelles Chambres sans aucun changement le texte et l'exposé des motifs qu'il avait déposés en 1901 et qui n'ont pas été discutés. S'il n'est pas intangible, le projet est resté intact. Sauf quelques légères modifications que nous indiquerons, la Commission du Travail de la Chambre actuelle, présidée d'ailleurs par M. Millerand, l'a adopté et l'a fait sien pour le proposer à la

Chambre par l'organe de son rapporteur M. Colliard<sup>1</sup>.

Dans son ensemble, il constitue une singulière mixture de choses très distinctes : les rapports des patrons et des ouvriers en ce qui concerne la conciliation ou l'arbitrage pour prévenir les grèves, les rapports des ouvriers entre eux en ce qui concerne le droit de grève, enfin les conditions des arbitrages destinés à faire cesser les grèves. Il est difficile au premier abord d'apercevoir le motif qui a amené le ministre du commerce du cabinet Waldeck-Rousseau à mêler dans le même projet des objets aussi différents. Quelles que soient les raisons politiques qui l'y ont conduit, et, notamment, le désir de donner une certaine satisfaction aux esprits alléchés par le mot *obligatoire* qui, aujourd'hui, plaît à tant de gens parce qu'on suppose toujours qu'il ne s'appliquera qu'à ceux qui ont des intérêts contraires aux vôtres, il faut bien reconnaître que le nouveau projet législatif est si fâcheux dans ses conséquences

1. Voir le *Temps*, 24 décembre 1907.



probables qu'il a été dès sa naissance mal reçu à peu près par tout le monde ; par un grand nombre de socialistes ou de chefs du mouvement ouvrier qui y ont vu une restriction perfide du droit de grève ; par la presque unanimité des industriels qui ont senti par avance le poids des chaînes qu'on voulait leur imposer. Le *Comité de propagande de la grève générale* a déclaré que « sous son apparence de bonhomie cette loi était une des plus scélérates que jamais législateur ait conçues ». Depuis 1901 l'opinion des corporations ouvrières n'a pas changé. Leurs divers congrès ont examiné le projet et pas un ne s'est prononcé en sa faveur. La Confédération du travail l'a repoussé à la presque unanimité au Congrès de Lyon<sup>1</sup>. Voilà pour les ouvriers.

1. Cf. Paul Louis, « Arbitrage obligatoire », *Rev. bleue*, 41 août 1906. « Si le gouvernement osait reprendre le projet de M. Millerand, il soulèverait contre lui la classe ouvrière organisée et le Parti tout entier ». *Humanité*, 3 nov. 1906.

« Le projet Colliard, dit le *Mouvement socialiste* (4<sup>er</sup> mars 1905), qui approuve le projet Millerand pourrait tout aussi bien être signé Motte, Aynard ou de Mun. C'est en tous cas l'œuvre d'un ennemi déclaré du socialisme et de l'organisation ouvrière. »

Quant aux patrons leur opposition appuyée sur des arguments différents n'est pas moins vive. La plupart des *Chambres de Commerce*, les grands syndicats patronaux, l'*Association de l'Industrie et de l'Agriculture française*, bien d'autres groupes d'industriels, ont pétitionné au Sénat contre le projet et l'ont « proclamé funeste à la prospérité et à l'existence même de l'industrie française, attentatoire pour l'ouvrier autant que pour le patron, aux principes les plus essentiels de justice et de liberté <sup>1</sup> ».

Sans nous arrêter à ces épithètes passionnées qui prouvent du moins les violentes répugnances auxquelles, dans les deux camps,

1. Ce mauvais accueil général a ému l'ancien ministre du Commerce, qui, dans des réunions de patrons a essayé une défense de son projet : mais il n'a insisté que sur les parties les moins attaquables et d'ailleurs les moins importantes de la loi, qu'il a déclarée du reste « n'être pas intangible », et sur laquelle il a appelé la discussion. — Les Chambres de Commerce de Lyon et de Paris ont fait sur le projet des rapports critiques tout à fait remarquables. — M. Millerand n'a pas dans son dernier texte tenu compte des quelques modifications que la Commission du Travail proposait d'y apporter (22 déc. 1904). V. p. 129.

est venu se heurter, pour des raisons différentes, le nouveau projet législatif, et en nous défendant d'apporter aucune « politique » dans notre analyse, tâchons, ce que n'a pas fait l'auteur du projet, de mettre un peu d'ordre en des matières singulièrement emmêlées. Efforçons-nous d'abord de distinguer, dans le projet de loi, ce qui a rapport à la conciliation ou à l'arbitrage préventif, puis, à la grève, puis à l'arbitrage après conflit déclaré.

#### I. — DOMAINE D'APPLICATION DE LA LOI.

Mais avant d'analyser le projet de loi dans chacune de ses parties spéciales, il convient de rappeler comment, dans la pensée de l'auteur, il doit s'appliquer à deux catégories d'établissements industriels : d'une part à ceux occupant au moins 50 ouvriers ou employés qui l'accepteront, et d'autre part à ceux ayant des rapports avec l'État. Occupons-nous d'abord des premiers. M. Mille-  
rand prétend établir entre les patrons de ces établissements et leurs ouvriers une

communauté d'intérêts », un « contrat » par le seul fait de la disposition suivante (art. I) : « Un avis imprimé remis à tout ouvrier ou employé, se présentant pour être embauché, fera connaître si les contestations relatives aux conditions du travail entre les propriétaires de l'établissement et les ouvriers ou employés seront ou ne seront pas soumises à l'arbitrage tel qu'il est organisé par la présente loi.

« Dans le premier cas, l'entrée dans l'établissement constitue, après un délai de trois jours, l'engagement réciproque de se conformer à ladite loi. Elle établit pour tout ce qui y est prévu une communauté d'intérêts entre les ouvriers et les employés et les oblige à se soumettre aux décisions prises conformément à ces dispositions.

« L'avis prévu au paragraphe premier du présent article et formant convention entre les parties doit être affiché dans l'établissement par les soins du chef d'établissement. »

Nous examinerons plus loin les conditions de formation et de fonctionnement de ce contrat d'un nouveau genre qui est censé de-

voir lier à *perpétuité* ceux qui ont fait imprimer et ceux qui ont lu le susdit avis, les uns en embauchant, les autres en demandant du travail. Supposons pour le moment l'avis imprimé, affiché et distribué.

Il est inutile pour les chefs d'établissements qui ont des marchés de fournitures ou de travaux pour le compte de l'État : là l'application du projet de loi est obligatoire et l'obligation s'étend à tout nouveau concessionnaire de mine, à tout concessionnaire de département et de commune si ceux-ci veulent l'introduire dans leur cahier de charge.

Après avoir ainsi brièvement indiqué le champ d'application de la nouvelle loi, sauf à revenir plus longuement sur ce que le *Mouvement socialiste* appelle l'*hypocrisie* du projet de loi, examinons ce qui, dans le projet, concerne la conciliation et l'arbitrage préventifs.

## II. — CONCILIATION ET ARBITRAGE PRÉVENTIFS.

Le point de départ de cette partie du projet est la constitution d'un corps « de délè-

gués permanents » choisis par le personnel ouvrier ou employé pour le représenter auprès du chef de l'établissement.

Pour arriver à ce résultat l'auteur pose minutieusement les conditions dans lesquelles devrait fonctionner l'élection des délégués et leur intervention auprès des entrepreneurs. D'après l'article 6 :

Tout établissement comptant cent cinquante ouvriers ou employés forme au moins une circonscription électorale. Au delà de cet effectif, l'établissement devra être, par les soins du chef d'établissement, divisé en circonscriptions soit territoriales, soit professionnelles.

Chaque circonscription comprend au moins cinquante et au plus cent cinquante ouvriers et employés : elle est représentée par un délégué et par un délégué adjoint.

ART. 7. — Sont électeurs dans une circonscription, à l'exclusion des agents préposés à la direction ou à la surveillance du personnel, les ouvriers et employés de l'un ou l'autre sexe qui y travaillent, à la condition d'avoir dix-huit ans accomplis et d'être inscrits sur la feuille de la dernière paye.

Suivent des instructions détaillées et prolixes sur ceux qui pourront être éligibles (les électeurs ci-dessus désignés ayant travaillé au moins deux ans dans l'établissement), sur la date où chaque année devra avoir lieu

l'élection des délégués, sur la confection par le patron des listes d'électeurs et d'éligibles, sur les délais et les modes de réclamations, sur la formation du bureau électoral (le patron ne sera représenté dans la salle de vote que par au plus deux personnes), les conditions du vote (l'électeur doit passer par une cabine d'isolement où il trouvera des enveloppes toutes identiques), le nombre de tours de scrutin (au deuxième tour la majorité relative suffit, quel que soit le nombre des votants).

Vient ensuite la réglementation des rapports entre les délégués et les chefs d'établissement. Elle est, elle aussi, très formaliste et prolix.

Le délégué de chaque circonscription et, en cas d'empêchement, le délégué-adjoint, est chargé de recevoir les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail, et de les présenter au chef d'établissement ou à son préposé.

Le chef d'établissement peut désigner, pour entendre les réclamations courantes, un chef d'atelier ou chef de service. Le règlement déterminera les jour et heures auxquelles ces réclamations sont présentées chaque semaine. Une fois au moins par mois, aux jour et heures fixés par le règlement, les délégués pourront entretenir le chef d'établissement lui-même, ou un agent supé-

rieur de la direction par lui désigné. Les délégués-adjoints assisteront à ces entrevues.

Voilà le patron saisi par les délégués. S'il leur donne satisfaction, les choses ne vont pas plus loin; mais s'il résiste, voici toute une série de formalités et de démarches qui vont aboutir à un arbitrage volontaire ou à une menace de grève :

ART. 14. — Lorsque le chef d'établissement ou son préposé n'accepteront pas les réclamations du personnel présentées par les délégués ouvriers, ceux-ci, à la demande d'un groupe d'ouvriers ou d'employés, devront les remettre formulées par écrit, audit chef d'établissement ou à son préposé.

Dans les quarante-huit heures de la remise, le chef d'établissement fera parvenir aux ouvriers, par l'intermédiaire de leurs délégués, une réponse écrite contenant, s'il maintient sa décision, le nom des arbitres choisis par lui.

Passé ce délai, si les arbitres ne sont pas désignés, les ouvriers pourront décider la grève.

Si le chef d'établissement a désigné des arbitres, les ouvriers devront, dans les quarante-huit heures suivantes, faire connaître par leurs délégués le nom de leurs arbitres choisis en nombre égal.

Si la sentence arbitrale n'a pas été rendue soit par les arbitres des deux parties, soit par un arbitre commun dans les six jours qui ont suivi la désignation de leurs arbitres par les ouvriers, ceux-ci pourront décider la cessation du travail.



Nous verrons plus loin dans quelles conditions pourra avoir lieu la suspension du travail. Restons pour un moment sur le terrain des mesures préventives.

Une loi est-elle bien nécessaire pour régler la conciliation ou l'arbitrage facultatif dans les conditions que nous venons de dire et qui sont comme une constatation officielle de l'inefficacité des dispositions minutieuses et détaillées de la loi du 27 décembre 1892, qui avait voulu organiser législativement l'arbitrage industriel par l'intervention du juge de paix ? Beaucoup de personnes, dont nous étions, ont, dès 1892, exprimé des doutes sur les résultats pratiques qu'aurait la loi nouvelle en cas de conflits ouvriers<sup>1</sup>.

Tout en reconnaissant l'utilité de développer les rouages de conciliation ou d'arbitrage, il leur semblait que l'intérêt bien entendu des parties et l'intervention des organes professionnels collectifs devaient suffire à les pousser dans cette voie, et que l'intervention du législateur y serait stérile ou même nuisi-

<sup>1</sup> 1. Voir nos articles dans le *Journal des Économistes*, janvier 1892 et mars 1896.

ble. Dès 1899 le ministre était le premier à déclarer, dans son Exposé des motifs, qu'une expérience de sept années avait surabondamment démontré l'insuffisance de la loi de 1892, qu'il n'y avait eu que 33 recours avant la cessation du travail; que sur 3 370 grèves, les appels n'avaient été que de 778 et avaient surtout eu lieu dans les grèves de petite étendue; que sur ces 778 cas, 183 aboutirent à une conciliation, et 24 à un arbitrage; pourcentage par rapport au nombre des grèves: 6,58 pour 100<sup>1</sup>.

On remarquera que, dans son projet, M. Millerand laisse absolument de côté le mécanisme d'arbitrage prévu par la loi de 1892; il en revient à la simple faculté pour les patrons et les ouvriers de prévenir une grève à l'aide d'abord des ouvriers délégués, délibérant avec les patrons, puis, faute d'accord, à l'aide d'arbitres désignés directement

1. Le rapport Colliard donne les chiffres suivants:

Dans 5 506 différends, 1445 fois les parties ont fait appel à la loi de 1892 (26,2 pour 100): 652 fois il y a eu refus des patrons, ou des ouvriers, ou des deux parties. Dans 406 cas seulement la procédure a abouti à un règlement amiable du conflit (7,03 pour 100).

par chacune des parties, et sans l'intervention d'aucune autorité officielle. J'approuve fort cette façon de procéder, de même que les délais que le législateur voudrait introduire entre la réclamation écrite des délégués et la déclaration de grève. Ces délais, on l'a vu, pourraient être de huit ou dix jours, qui laisseraient aux parties le temps de la réflexion et des négociations (c'est la portion de la loi qui est le plus attaquée par les chefs socialistes.) Résultat assurément désirable, mais malaisé à réaliser par une loi qui n'aura jamais de sanction du côté des ouvriers. Fort sagement la loi nouvelle laisse facultatif pour les deux parties le recours à l'arbitrage préventif : elle ne prévoit aucune sanction pénale pour le cas où les ouvriers ou bien les patrons décideraient de ne pas désigner des arbitres. Elle semble ne s'occuper que de régler en grand détail et avec la minutie prolixie que nous avons vue, les conditions dans lesquelles les ouvriers devront constituer les délégués qui auront à rester en rapports permanents avec les patrons : mais là, la loi paraît inutile ou dangereuse. Elle prétend ré-

soudre par une formule unique un problème qui contient des variables en nombre infini ; elle règle les circonscriptions électorales, le mode matériel de votation, l'âge des électeurs qu'elle abaisse jusqu'à 18 ans, le mois dans lequel le scrutin doit avoir lieu. — Une fois l'élection faite, elle précise le nombre de fois minimum où les délégués devront « entretenir le chef d'établissement lui-même, ou un agent supérieur de la direction par lui délégué » : c'est une fois au moins par mois. Dans ces conditions, le rôle des ouvriers délégués est beaucoup trop grand : ils se targueront de leur qualité de représentants officiels de leurs camarades pour résister à l'administration de l'usine et désorganiser la discipline, pour s'ingérer dans des questions de direction ou des combinaisons commerciales où ils n'ont que faire. Comment contenir et au besoin renvoyer des personnages aussi importants et qui deviendront, pour ainsi dire, intangibles ? — L'article 27 stipule une amende, et, en cas de récidive, 6 jours à un mois de prison « contre quiconque aura mis obstacle à l'accomplisse-

ment des fonctions d'un délégué ». Quel patron acceptera bénévolement une pareille disposition qui est pleine d'ambiguïtés et, par suite, de périls<sup>1</sup>? Ces prescriptions législatives relatives aux délégués sont superflues ou dangereuses. Elles tendent à introduire dans l'usine, non des explications ou des communications personnelles qui sont désirables, qui existent d'ailleurs déjà dans plusieurs usines, mais une sorte de parlement au petit pied qui est inconciliable avec l'industrie, qui la perdrait dans le chaos. Un arrangement réciproque libre tiendrait compte — et a tenu compte dans les cas où il s'est produit, — des mille circonstances dont une loi unique ne peut s'occuper et qui rendent impossible un règlement uniforme pour toutes les éventualités qui se présenteront dans la réalité. Dans certaines circonstances déterminées, des délégués permanents, élus régulièrement et, en temps de paix, doivent être utiles au maintien des bons rapports entre le capital

1. Nous verrons plus loin la gravité pour les patrons des autres dispositions pénales de la loi.

et le travail<sup>1</sup> : de même, il serait désirable que nulle grève ne fût déclarée avant un certain délai fixé entre les parties dans le contrat d'engagement ; tout cela peut à bon droit faire partie du contrat de travail. A défaut, la coutume doit être invoquée par les tribunaux ; mais il faut repousser l'intervention pesante et identique de la loi dans une matière qui comporte des diversités multiples, où elle ne peut se plier avec la souplesse nécessaire à des circonstances fatalement variables, et où, d'ailleurs, les sanctions pratiques, en ce qui concerne l'exécution de la loi par les ouvriers, font forcément défaut.

1. Nous avons dès 1874, signalé l'utilité des livres « Conseils de conciliation » anglais (*Rev. des Deux Mondes*, 15 juin 1874). Depuis, ils se sont considérablement développés en Angleterre. Voir Sydney Webb. *Industrial Democracy*, p. 239 et suiv., qui constate l'échec des essais d'arbitrage légal (p. 243). Des conseils de conciliation viennent d'être institués dans les chemins de fer anglais. — Le rapport Colliard cite avec raison l'institution des délégués au Creusot (1899), puis dans un tissage de Louviers occupant 860 ouvriers, et en constate les bons effets. Tout porte à croire, ajoute-t-il, que ces exemples ne sont pas les seuls et que l'institution des délégués permanents tend à se répandre spontanément... » Nous le croyons et nous l'espérons, mais alors pourquoi le rendre obligatoire ?

## III. — PRATIQUE DU DROIT DE GRÈVE.

La partie du projet relative au droit de grève soulève des questions de principe et des difficultés pratiques bien plus graves. — Ici, entraîné par une pente logique en apparence mais au fond irrationnelle, le législateur prétendrait assimiler l'atelier à un corps politique où la majorité décide à la moitié des voix plus une, ou bien à une société anonyme où la majorité, dans des conditions déterminées par la loi et par les statuts, est la règle des parties. C'est une double assimilation que rien ne justifie. Le domaine des actes politiques, tout d'abord, a toujours été soigneusement distingué par les bons esprits de celui des faits de la vie privée. Il y a là une délimitation que tout le monde sent être nécessaire et qui est la base même de notre indépendance civile. L'État peut engager les citoyens dans une sorte de communauté qui poursuit des buts généraux d'où dépend la vie générale de la nation, et les obliger pour maintenir la paix ou la sécurité publique, fondement

même de l'État policé, à respecter la loi de la majorité, si choquante qu'elle soit dans certains cas extrêmes.

Cette même combinaison devient inacceptable si la loi de la majorité, au lieu de régler des questions d'ordre national, armée, impôts, justice, prétend s'imposer aux actes de la vie privée ; si elle veut régler nos occupations professionnelles, notre gagne-pain, notre liberté d'aller et venir. La loi française — on l'a assez rappelé au sujet des Congrégations — ne reconnaît pas les vœux des citoyens qui abdiquent entre les mains d'une association leur liberté individuelle. Elle n'admet (l'auteur officiel du récent projet de loi sur le Contrat de travail l'a encore rappelé) que les « engagements à temps » pour les ouvriers. C'est affirmer que la loi permanente de la majorité ne peut, sans une intolérable oppression, s'exercer en dehors d'un domaine nettement circonscrit, et que, si elle le fait, elle viole les principes de la liberté la plus élémentaire, celle qui, après tant de siècles de lutte, a été consacrée en France par la Révolution française, celle qui, en définitive,



a prévalu dans la presque totalité du monde civilisé. Conclure de la loi de la majorité en matières politiques à la légitimité de cette même loi dans le domaine de notre existence civile quotidienne, c'est le pire des sophismes, et c'est, par un simplisme de raisonnement auquel nous sommes trop accoutumés, ouvrir la porte à tous les asservissements : on pourrait tout aussi bien l'appliquer en matière de croyances ou même d'opinions. Ce serait revenir de plusieurs siècles en arrière vers un état que l'humanité a connu, dont elle a lamentablement souffert, et dont elle est victorieusement, et on aurait pu croire définitivement, sortie, au moins chez les peuples avancés en civilisation. La démocratie voudra-t-elle sur ce point imiter ou dépasser les anciennes autocraties, substituer la tyrannie d'une fraction du peuple plus un à celle d'un monarque ou d'un pontife absolu ?

La comparaison d'un atelier avec une société commerciale ne repose pas sur des bases plus solides ni plus acceptables que celles sur lesquelles porte le rapprochement de la vie in-

dustrielle avec la communauté politique. Une société anonyme a un but spécial et des statuts que l'actionnaire connaît quand il y entre. Il y risque une portion déterminée de son avoir, et c'est seulement sur les destinées de cette fraction de sa fortune que les votes de la majorité peuvent influencer. Il est en général rassuré sur l'étendue de son risque par la limitation que, soit la loi, soit l'acte constitutif, imposent à la faculté donnée à une assemblée de modifier les statuts, sans changer, sauf à l'unanimité, le but et les traits essentiels de la société. Ce droit est entouré de précautions exceptionnelles, visant le capital représenté, le nombre de voix dont chaque actionnaire peut disposer, le chiffre même nécessaire à constituer la majorité. L'actionnaire sait, de plus, que son influence varie avec sa part de capital, qu'il est une unité parmi d'autres unités ayant en somme les mêmes intérêts que lui, et que la passion ou d'autres mobiles sentimentaux ont peu de chance d'entraîner à se constituer en majorité dangereuse pour le bien commun. Il sait enfin que s'il n'a plus, à un moment

donné, assez de motifs de sécurité, il peut se retirer de l'association en vendant ses actions et en mesurant d'une façon certaine ses pertes ou ses gains. Que reste-t-il de ces sauvegardes relatives dans l'engagement où le projet de loi veut enchaîner l'ouvrier ?

Il le soumet à tout jamais, tant qu'il restera dans l'usine qui l'emploie, et où il est entré après avoir reçu un petit avis qu'il est censé avoir lu et compris, il le soumet au vote d'une majorité de moitié plus un, non pas même de la totalité du personnel de l'usine, mais des votants, à condition que cette majorité représente le tiers du total des travailleurs, ce qui remet la décision à un tiers plus un<sup>1</sup>. C'est cette majorité, ou en réalité cette minorité éventuelle, où entre-

1. Ici le texte (art. 17 § 4) n'est pas clair. Faudrait-il entendre, comme plusieurs l'ont compris, que si un second tour de scrutin est nécessaire (le lendemain du jour où le *quorum* du  $\frac{1}{3}$  n'aurait pas été atteint) la moitié plus un d'un *nombre quelconque* de votants fera la loi à tout le personnel ? Cela serait absurde, et nous nous refuserons à croire que ce soit là ce qu'a voulu l'auteur du projet. — La Commission du Travail n'a pas précisé ce point. Un texte précis serait en tout cas bien nécessaire.

ront des éléments absolument hétérogènes, représentant, dans bien des cas, plusieurs ateliers simplement juxtaposés et n'ayant pas d'intérêts communs ni de bases de travail communes, c'est cette minorité triomphante qui décidera souverainement si l'ouvrier doit continuer à gagner son pain par son travail, ou s'il abandonnera ses outils et ses occupations professionnelles jusqu'à ce qu'il ait plu à ce même groupe de voix coalisées de lui permettre de les reprendre. L'ouvrier a engagé un jour, en acceptant un papier imprimé, sa liberté de travail. Il l'a fait peut-être dans un moment d'extrême besoin, et poussé par des nécessités urgentes; et le voilà obligé de se conformer d'une façon perpétuelle à ce qu'aura décidé une majorité dont il ne peut d'avance prévoir la future composition, qui sera peut-être subjuguée par des menaces et des meneurs, peut-être mue par des mobiles d'intérêt tout à fait différents de ceux de la minorité. Quoi de plus illibéral qu'une pareille disposition? Tout au plus le législateur pourrait la reconnaître si elle résultait d'un accord passager, librement con-

senti, comme le fait s'est déjà présenté, dans des circonstances favorables exceptionnelles, et où les intéressés renonceraient temporairement à leur droit individuel élémentaire de continuer ou de cesser le travail. En faire la base de l'existence ouvrière, méconnaître la loi de 1884 sur les syndicats, qui stipule que chaque membre d'un syndicat pourra toujours en sortir, malgré toutes clauses contraires, organiser une sorte de *trust* permanent de la main-d'œuvre, alors qu'on proteste avec la dernière énergie contre les *trusts* temporaires de l'industrie et du commerce, il est incroyable que ce soit un ministre républicain qui l'ait proposé, et piquant, ou plutôt attristant, de constater que ce ministre fit partie d'un cabinet dont le chef M. Waldeck-Rousseau proclamait solennellement, que le droit d'un seul ouvrier à travailler est absolu, et que ce droit doit être protégé par la force publique — ce qui est le devoir essentiel de tout gouvernement digne de ce nom. L'un maintient les principes de la Révolution dans ce qu'ils ont eu de vraiment émancipateur pour la personne humaine ; l'autre, et ce n'est

pas un des spectacles les moins saisissants de notre époque si incertaine dans ses principes, se trouve d'accord avec les opinions les plus opposées aux siennes, pour remettre en question les résultats les mieux consacrés de la liberté du travail. Revenant aux pires traditions du passé, il veut amener l'ouvrier à se lier par un engagement perpétuel que l'ouvrier ne peut légitimement prendre, pas plus qu'il ne pourrait, même par un contrat soi-disant libre, se vendre comme esclave. Ce qu'on lui demande, c'est un esclavage passif ; il n'est pas plus acceptable que l'esclavage actif : il l'est même moins ; car l'esclave se vendait contre l'assurance d'être nourri et logé : l'ouvrier aliénerait sa liberté de travail sans aucune garantie de dédommagement, simplement contre l'espoir plus ou moins hypothétique de voir augmenter plus tard son gagne-pain... s'il n'est pas mort de faim auparavant.

Si encore une véritable et durable pacification industrielle devait naître de l'atteinte violente portée par la nouvelle loi à la liberté du travail, si celle-ci, comme on le proclame,

devait supprimer les coups, les menaces, les mauvais traitements trop fréquents contre ceux qui veulent travailler de la part de ceux qui veulent désertier l'atelier ou la mine, garantir la liberté réelle de travail, assurer un ordre de choses, travail ou grève, que tout le monde respecterait, on pourrait user de quelque indulgence vis-à-vis de ceux qui en arrivent à renier les principes de la Révolution dont ils sont fils. Mais quand on examine les résultats pratiques probables d'une mise à exécution de la nouvelle législation, on aboutit à une conclusion bien différente.

Supposons le projet voté. Il engendre tout d'abord une situation provisoire singulière et qui peut se prolonger longtemps : le patron d'un établissement industriel a décidé qu'il placerait son usine sous le régime de la nouvelle loi ; autrement dit, il l'impose aux ouvriers qu'il embauche et il n'en embauchera pas qui ne l'aient acceptée. C'est dire que seul le patron est libre de choisir les conditions du travail, et que l'ouvrier, faute de se soumettre, risque de ne pas trouver d'ouvrage.

Nous supposons que pour travailler, il ait accepté l'engagement qu'on lui impose : le voilà, comme nouvel embauché, soumis à un régime différent de celui qui est appliqué à l'ancien personnel. Celui-ci, pendant longtemps de beaucoup le plus nombreux, est libre de ses faits et gestes au point de vue de la grève, tandis que le nouveau venu se trouve, avec une poignée de ses camarades, enchaîné par le morceau de papier qu'il a reçu en entrant dans l'usine. Quelle garantie pour la paix de l'atelier, cette situation différente faite aux ouvriers anciens et nouveaux qui le composent, et qui n'auront ni les mêmes droits ni les mêmes obligations ! Et comme il est probable que les uns se soumettront à la volonté des autres !

Mais je suppose que, soit par une entente entre patrons et ouvriers (qui ne se fera probablement pas sans conflit préalable) soit par le fait même du renouvellement du personnel (ce qui serait très long), l'homogénéité du régime soit réalisée : patrons et ouvriers d'une usine sont d'accord, les uns pour inscrire, les autres pour lire sur un papier im-



primé l'engagement bilatéral qui les soumet à la nouvelle loi. Un dissentiment naît : la tentative d'arbitrage prévue par la loi a échoué. Il s'agit de savoir si les ouvriers se mettront en grève. On se compte aux bulletins de vote.

Ici une première difficulté. Dans tous les *referendum* de ce genre on a vu le nombre des abstentionnistes l'emporter de beaucoup sur celui des votants : ils ne veulent pas se compromettre, et cela se comprend, étant donnée la timidité habituelle des masses ouvrières. De quel côté devra-t-on compter les abstentions ou les bulletins blancs ? D'avance chaque parti se les attribue. On l'a constaté encore au dernier *referendum* des Mines du Nord et du Pas-de-Calais. Le Comité, pour trouver une majorité en faveur de la grève, a compté pour lui les abstentions, tandis que les adversaires de la grève voulaient les défalquer. Ne devrait-on pas, en toute justice, régler une fois pour toutes que les abstentionnistes sont pour le *statu quo* avant la grève, donc pour la continuation ou la reprise du travail ? Le projet de loi Millerand

— et aussi bien le projet Colliard — laisse ce point essentiel de côté.

Supposons-le réglé : le vote a lieu : Une forte minorité, composée vraisemblablement des plus violents, vote pour la grève. Cependant la majorité est contre. D'après la loi, le travail doit continuer. La minorité ne s'incline pas, elle quitte l'atelier. Comment l'empêchez-vous de s'en aller ? Il faudrait, pour retenir les partants, avoir sur eux un moyen direct d'action qui vous manque. Les ferez-vous garder ou rechercher par les gendarmes ? Ceux qui continuent à travailler et dont le travail dépend souvent de ceux qui partent, devront-ils user de moyens coercitifs pour retenir les délinquants ? Et alors où est la paix de l'atelier ou de la rue ? Le syndicat leur aura-t-il fait verser un cautionnement qu'il confisquera pour punir le manquement à l'engagement contracté ? Quel sera le syndicat assez puissant pour obtenir le versement de ce cautionnement ? Je crois bien que si on l'exigeait des ouvriers, il y aurait peu de syndicats subsistants<sup>1</sup> ; et quel sera le patron

1. Qu'on se souvienne de l'opposition faite par les

qui parviendra à toucher le cautionnement de ses nouveaux embauchés? Dans l'état actuel, en tous cas, la sanction manque absolument : car celle que prévoit le législateur et qui consiste dans la privation de certains droits d'électeurs ou d'éligibilité professionnelle est illusoire (art. 29). Voyez combien peu d'ouvriers usent de leurs droits dans les élections de prudhommes, et combien peu de négociants usent des leurs dans les élections

chefs de syndicats au projet de M. Barthou relatif à l'extension du droit de posséder attribué aux unions professionnelles.

« Les cotisations ! La Fédération du Livre qui est la fédération type de notre organisation syndicale a bien de la peine à obtenir de ses 10 000 adhérents une cotisation mensuelle de deux francs et elle s'enorgueillit avec raison de son budget annuel de 240 000 francs ; mais la Fédération des mécaniciens et celle des Lithographes ont bien de la peine à obtenir 50 centimes par mois et d'autres fédérations n'osent réclamer que 20, 10 et 5 centimes ou même 2 centimes (comme la Fédération des mineurs). *Et ces cotisations ne sont pas payées!* Aussi voit-on la Fédération des maçons ne recevoir que 1 554 francs pour une année, et la Fédération des employés n'encaissant que 3 078 francs de cotisations, pour 15 000 membres ! La plupart des Fédérations n'ont rien en caisse » (Seilhac, *l'Utopie socialiste*).

des chambres ou tribunaux de commerce ! En réalité, en empruntant l'exemple de la Nouvelle-Zélande, car c'est là (chose surprenante) et non en Angleterre, en Allemagne ou en Belgique, nos concurrents industriels, qu'on est allé chercher l'idée du vote d'atelier pour régler le droit de grève, on a laissé de côté la seule mesure qui donne là-bas une certaine sanction pratique à la loi : l'organisation des corps de métier en véritables personnes civiles, enregistrées, ayant leur fortune « saisissable pour tout ou partie pour le paiement de la dette résultant d'un jugement » ; avec cette clause capitale que « si le débiteur est une union professionnelle ou une trade-union et que ses biens soient insuffisants pour payer entièrement la dette, ses membres, jusqu'à concurrence de 250 francs par tête, seront tenus de la différence » (art. 8 de la loi du 5 novembre 1898). L'auteur du projet signale l'importance de cette clause dans le mécanisme néo-zélandais ; mais il constate du même coup l'impossibilité d'exiger en France soit l'inscription des corps professionnels, soit leur responsabilité

pécuniaire, collective ou individuelle. Autrement dit, il se place en face de réalités toutes différentes de celles qui existent dans une île située aux antipodes, où la loi n'a d'ailleurs que quelques années d'application et où d'ailleurs elle a donné déjà de graves mécomptes<sup>1</sup>. Et cependant il veut pratiquer ici ce qui n'est possible là-bas que moyennant des conditions qu'il déclare lui-même inexécutables chez nous. Il veut, non seulement que les ouvriers qui ont voté la suspension de travail restent à l'atelier, mais il veut encore que si la grève a été votée, et que si ensuite, au bout de huit jours, la majorité a changé, ce nouveau vote ramène à l'usine ceux qui l'avaient quittée. C'est trop compter, soit sur la bonne volonté humaine, soit sur l'intimidation exercée par la majorité.

Nous avons supposé cette majorité déci-

1. Voir le rapport de M. A. Glasser (*Ann. des Mines*, 2<sup>e</sup> sem. 1905), les articles de M. Biard d'Aunet, *Rev. des Deux Mondes*, octobre 1906 et le livre de M. A. Siegfried. Sur les derniers échecs, v. la Revue : *Les documents du Progrès*, janv. 1908, p. 79. La Commission du travail elle-même pense qu'il ne faut pas trop insister sur l'exemple de la Nouvelle-Zélande.

dant tout d'abord la continuation du travail. Supposons maintenant le cas opposé. La majorité (qui peut être, nous le rappelons, si le texte du projet est interprété comme nous le supposons, le tiers plus un du personnel, qui pourrait être bien moins d'après la rédaction elle-même), cette majorité a voté la grève. Les patrons sont-ils obligés de fermer leurs ateliers ? La loi ne le dit pas. Supposons que la jurisprudence établisse que cette obligation ressort de l'ensemble des dispositions légales : jusqu'où doit s'étendre ce renvoi du personnel ? Faut-il y inclure tous ceux qui sont nécessaires à la sûreté de l'usine, à l'entretien de l'outillage, au maintien des feux dans les hauts-fourneaux, de l'épuisement dans les mines ? Autant demander aux chefs d'établissement de tuer eux-mêmes leur industrie.

— Ensuite, pendant combien de temps les patrons seront-ils condamnés à l'inaction ? Devront-ils attendre indéfiniment, si la grève se prolonge à travers les votes hebdomadaires du personnel, avant de réembaucher soit ceux qui voudraient rentrer, soit des nouveaux venus ? Devront-ils, à grands frais,

laisser leurs ateliers ouverts même si la fraction des absents rend improductif le travail de ceux qui restent? — Si le chef d'industrie est obligé d'attendre la rentrée bénévole de ses anciens ouvriers, ceux-ci, de leur côté, sont-ils empêchés par la loi de chercher à s'embaucher ailleurs? Doivent-ils mourir de faim sur place<sup>1</sup> tant que les membres d'une majorité plus ou moins factice, en possession de moyens d'existence qui leur permettent de vivre en attendant, interdisent de gagner sa vie à celui qui est moins bien pourvu, soit par suite de l'exiguïté de son salaire, soit par ses charges de famille, ou même par son imprévoyance? Et s'ils rentrent en nombre dans l'atelier, faudra-t-il envoyer les gendarmes ou les soldats pour les forcer à errer de nouveau par les rues ou les champs en quête d'un morceau de pain?

Une autre objection s'élève contre le principe du vote. Nous venons d'en montrer les difficultés d'application dans une usine ho-

1. On a vu le cas se produire dans les grèves parisiennes qui ont suivi le 4<sup>er</sup> mai 1906.

mogène. C'est d'ailleurs le seul cas qu'envisage le projet. Mais combien y a-t-il de professions comptant des milliers de représentants et qui sont à l'état dispersé ! Ils font grève tout aussi bien que les ouvriers d'usines : on l'a vu avec les boulangers, camionneurs, déchargeurs, etc. Ceux-là vont-ils être libres de se mettre en grève sans aucune des formalités imposées aux autres ? Comment faire respecter par le monde du travail une loi établissant de pareilles inégalités et ne régissant qu'une certaine catégorie de professions ? Aussi le personnel ouvrier en général est peu disposé, nous l'avons dit, à se conformer à la loi qui, appliquée serait, à son avis, une restriction dangereuse pour le droit de grève et la puissance des syndicats. Cette mauvaise volonté rend d'avance la loi inefficace au point de vue des garanties données soit aux non grévistes, soit aux patrons : car toute sanction pratique échappe au législateur et à l'autorité. Les meneurs se targueront du vote de la majorité quand il leur sera favorable, et, hostile, s'en riront.



## IV. — ARBITRAGE OBLIGATOIRE.

Les dispositions relatives à l'arbitrage, après naissance du conflit, qui tiennent une place en apparence modeste dans le projet de loi, sont peut-être les plus dangereuses de celles contenues dans le document que nous analysons. Elles se glissent d'une façon assez inoffensive dans le texte législatif ; mais quand on va au fond des choses, on s'aperçoit qu'elles ont pour but de conférer aux Conseils du travail, institués par décret de septembre 1900 et aux syndicats d'où ces conseils émanent, une véritable souveraineté dans le domaine industriel<sup>1</sup>.

Les articles 21-23 du projet stipulent : « En cas de grève déclarée, les sections compétentes du Conseil de travail sont d'office appelées à trancher le différend. Elles sont

1. M. Millerand, dans sa communication à l'Association pour la protection légale des travailleurs, n'a pas dissimulé que l'arbitrage obligatoire était la base de son projet, p. 28. La Commission du travail propose de l'imposer aux concessions de mines, chemins de fer, etc., déjà faites par l'État, v. p. 129.

convoquées à cet effet par le président du Conseil du travail, saisi, soit par l'un des intéressés, *soit par l'autorité administrative*. Les sections du Conseil du travail agissant en qualité d'arbitres exerceront les droits reconnus aux arbitres par le Code de procédure civile. Les sentences arbitrales rendues par les premiers arbitres, l'arbitre départiteur, ou les sections des Conseils du travail, consignées dans les procès-verbaux signés par les arbitres, *vaudront convention entre les parties pour une période de six mois.* »

A titre transitoire, et dans le cas où les conflits éclateraient en dehors des circonscriptions pourvues de Conseils du travail (il n'y en a encore que cinq d'institués, à Paris, Lyon, Marseille, Lille, Lens), il est prévu que les fonctions d'arbitres dévolues aux sections seront remplies, dans les grèves peu étendues, par le Conseil de prudhommes, et dans les conflits plus vastes par une délégation du Conseil supérieur du travail.

On voit, à lire ces dispositions, quelle place prépondérante elles tendent à conférer aux Conseils du travail. Ce sont, pour l'ave-

nir, des arbitres, obligatoires cette fois, qu'on impose aux parties en présence : arbitres dont la sentence aura l'effet de convention exécutoire pendant six mois. Or quelle est l'origine et la composition de ces Conseils du travail auxquels on confie de si graves fonctions ? Ils tirent, on le sait, leur existence d'un simple décret : M. Millerand, tranchant de sa propre autorité dans une matière qui certes aurait bien valu la peine d'être soumise au Parlement, a prétendu imiter ce qui existe en Belgique, mais en modifiant l'institution dans sa base principale, qui est le mode de recrutement. En Belgique, le corps électoral des conseils du travail comprend tout le personnel, patrons ou ouvriers de la profession. En France, il ne se composera que des membres des syndicats. C'est un privilège dont on a doté ceux-ci, et qui, au sujet du décret ministériel, a fait dire justement qu'il était le premier pas vers « le syndicat obligatoire ». Que représentent, en effet, actuellement chez nous les syndiqués dans l'ensemble du corps industriel ? Environ un sur huit parmi les patrons, un sur treize ou qua-

torze parmi les ouvriers, en admettant encore que, parmi les syndicats actuels, plusieurs n'aient pas plus de façade que de réalité, c'est-à-dire plus de membres sur le papier qu'enrégimentés vraiment et payant leurs cotisations<sup>1</sup>.

A chacun de ces syndicats — s'il comprend au minimum 25 ouvriers ou 10 patrons — le décret de septembre conférait une voix, quelle que fût son importance relative par rapport aux autres syndicats. Un autre décret (5 janvier 1901) a modifié sur ce point l'article 5 en attribuant une voix à chaque association professionnelle par dix membres patrons, et de vingt-cinq membres ou fraction de vingt-cinq membres ouvriers. Même avec cette modification, — impossible à réaliser d'ailleurs dans les conditions actuelles de la législation sur les syndicats qui

1. Voir *Économiste français*, 24 novembre 1900, page 700. — L'article 8 stipule que l'arrêté préfectoral qui institue les Conseils du travail peut appeler des représentants des conseils de prudhommes, dans la région, à faire partie des sections correspondant à la profession exercée par eux, sans que ces conseillers prudhommes puissent former plus que la moitié de la section.

ne donne aux préfets aucun moyen de contrôler le nombre réel des membres des associations professionnelles, — les Conseils du travail ne pouvaient être que des représentants très imparfaits et très incomplets du corps industriel, dont la plus grande portion ne serait même pas appelée à les recruter. Le résultat de cette mauvaise conception a été que les Conseils du travail n'ont pas fonctionné. Ils sont restés sur le papier, comme tant de créations légales ou administratives récentes. Ce sont des fantômes de Conseils. M. Millerand n'a cure de leur inexistance. Ce sont ces conseils mort-nés que le projet de loi réimprimé sans changement prétend ériger en « arbitres compétents et impartiaux », non seulement d'une difficulté déjà née, mais des conditions futures du travail ; qui devraient tenir par suite dans leurs mains le sort d'établissements énormes, représentant la fortune et l'honneur même de leurs chefs, l'existence de milliers d'ouvriers employés par l'usine et qu'un désastre industriel ruinerait après leur patron ; qui seraient chargés de trancher, et cela pour plusieurs

mois<sup>1</sup>, les questions les plus délicates et les plus complexes de salaires, de conditions de travail, d'organisation de la hiérarchie de l'usine! Résultat contre lequel les Chambres de commerce ont unanimement protesté et qui est absolument inacceptable!

Et il l'est également si à défaut des sections compétentes des Conseils du travail « l'arbitrage doit être prononcé comme le prévoit le projet de loi, à *titre transitoire*, pour les grèves comprenant moins de 300 ouvriers, par le Conseil de prudhommes qui existe dans la circonscription ou qui en est le plus rapproché, et pour les grèves groupant plus de 300 ouvriers, par une délégation du Conseil supérieur du travail, comprenant un nombre égal de patrons et d'ouvriers, nommé soit par le Conseil supérieur, soit par la Commission permanente. En prévoyant à *titre transitoire* cette intervention du Conseil des prudhommes ou du Conseil supérieur, l'auteur du projet a senti combien peu elle s'accordait

1. M. Millerand disait 6 mois: la Commission du travail a remplacé les 6 mois par « le temps que fixera la sentence arbitrale ».

avec les fonctions normales de l'un et l'autre de ces corps. Leur remettre le règlement de conflits d'où dépend l'avenir de grandes industries, c'est leur confier un rôle de juges en dernier ressort pour lesquels ils n'ont pas été créés et que d'ailleurs un grand nombre de leurs membres se refuseraient à remplir.

V. — A QUI LA LOI SERA-T-ELLE EN FAIT APPLICABLE ?

Nous avons mesuré la servitude professionnelle à laquelle s'astreindraient d'avance les patrons ou ouvriers qui consentiront à vivre sous le régime de la nouvelle loi. La servitude pénale serait encore plus grave, et ici, tout naturellement, elle pèserait exclusivement sur les patrons et non sur les ouvriers, les premiers étant nominativement désignés à la vindicte légale, tandis que les autres peuvent fuir sous l'anonymat d'un Comité occulte, se perdre dans la foule : Art. 26 : « Sera puni d'un emprisonnement de un mois à un an et d'une amende de 100 à 2000 francs, quiconque par voies de faits, violences, dons ou promesses, soit en faisant

craindre à un des ouvriers intéressés de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou ses biens, aura influencé son vote à l'un des scrutins prévus par la loi<sup>1</sup>. »

La double servitude, résultant des dispositions du projet, est tellement lourde et oppressive pour les deux parties, qu'il semble que, puisqu'elle est facultative, personne n'ira de gaieté de cœur la rechercher, et que le seul inconvénient de la nouvelle loi sera de dormir comme tant d'autres, dans un carton, sans que nul ne s'en serve. Ce serait là une profonde illusion. Le prévoyant législateur qu'est l'ancien ministre du Commerce a pensé qu'une loi qui ne s'appliquerait pas était indigne de son initiative, et il a tout de suite, nous l'avons vu, créé pour le projet qu'il formulait une catégorie d'assujettis obligatoires : et ce n'est rien moins d'abord que tous les entrepreneurs qui auront à traiter avec l'État ; puis tous ceux qui obtiendront une concession de l'État, chemins de fer,

1. On verra l'addition faite à cet article par la Commission du Travail.



tramways ou mines ; ensuite, si les départements et les communes veulent entrer dans la même voie, ils auront le droit d'imposer le même contrat à tous ceux qui auront à traiter avec eux ; pour les tramways et les chemins de fer, ils ne pourront traiter autrement. « Dans les contrats d'entreprise qu'il passera, dit l'*Exposé des motifs*, dans les cahiers des charges des marchés qu'il offrira ou des concessions qu'il accordera, l'État stipulera l'obligation de se conformer à la loi nouvelle. Cette obligation entraînera une fréquente mise en pratique des dispositions de la loi. Voilà pourquoi aussi nous reconnaissons aux départements et aux communes le droit d'inscrire la même obligation dans les cahiers de charges de leurs marchés et de leurs concessions. »

Quelles seront les conséquences pécuniaires de cette obligation imposée à l'État ou de cette faculté laissée aux communes et départements ? L'auteur du projet n'en a cure, non plus que de savoir si les entrepreneurs trouveront aisément des ouvriers qui voudront, de leur côté, accepter la nouvelle

loi. Si les adjudications se font dans des conditions plus onéreuses pour la communauté, les contribuables sont là pour payer la différence : le résultat cherché par le législateur n'en sera pas moins réalisé, à savoir : « une fréquente mise en pratique des dispositions de la loi. »

Les auteurs espèrent que cette « fréquente mise en pratique » obligatoire aura de nombreuses et rapides répercussions sur le personnel soi-disant libre de l'industrie. L'exemple de l'État en France est contagieux, non parce qu'il est bon, mais parce qu'il provient de l'État. Celui-ci étant le garant de la sécurité publique, ceux qui ont besoin de sa protection, — et qui n'en a pas besoin ? — pensent toujours qu'il l'octroiera parcimonieusement à qui sera resté en deçà des concessions qu'il a faites lui-même. Il est une sorte d'arbitre qui peut difficilement se déjuger quand on réclame son intervention. Les petits, ayant moins d'occasions de recourir à lui, peuvent, jusqu'à un certain point, échapper à ce sentiment et aux conséquences qu'il entraîne. Les grands industriels, sans cesse

menacés dans la sécurité et l'existence même d'immenses établissements, d'intérêts considérables dont ils ont la responsabilité, où leur fortune et leur honneur sont engagés, sentent peser lourdement sur eux le scrupule qu'en résistant sinon aux injonctions, du moins aux indications directes ou indirectes de l'État, ils risquent de se trouver abandonnés ou insuffisamment défendus à un jour donné, devant le désordre ou l'émeute<sup>1</sup>. Il y a

1. Cf. G. Sorel, *Réflexions sur la violence* : Mouvement socialiste, janv. 1906, p. 29 :

« La violence ouvrière possède une efficacité extraordinaire dans les grèves. Les préfets redoutant d'être amenés à faire agir la force légale contre la violence insurrectionnelle, pèsent sur les patrons pour les forcer à céder ; la sécurité des usines est maintenant considérée comme une faveur dont le préfet peut disposer à son gré, pour intimider les deux parties et les amener plus ou moins adroitement à un accord. Il n'a pas fallu beaucoup de temps aux chefs du mouvement pour saisir cette situation : il faut reconnaître qu'ils se sont servis de l'arme qu'on mettait entre leurs mains avec un rare bonheur. Ils s'efforcent d'intimider les préfets par des démonstrations populaires... Il est rare qu'au bout de quelque temps, l'administration, obsédée et effrayée, n'intervienne pas auprès des chefs d'industrie et ne leur impose une transaction qui devient un encouragement pour les propagandistes de la violence. »

là un penchant presque fatal sur lequel les auteurs de la loi nouvelle ont compté pour en étendre l'application, si elle était votée sous sa forme facultative apparente. Mais même en dehors de cet effet de contagion ou de répercussion, les établissements qui ont, ou peuvent avoir, à traiter avec l'État sont déjà si nombreux, ils représentent un contingent si considérable dans l'armée industrielle, que l'épithète de *facultative* appliquée à une loi qu'on impose de façon impérative à de si gros et importants bataillons, semble paradoxale. Je sais bien qu'il reste à ces établissements le droit de renoncer à travailler pour l'État ; mais c'est comme si on leur laissait le droit de se suicider. Pour bien accentuer d'ailleurs le caractère en quelque sorte officiel de la réforme, l'auteur du projet a stipulé que « les locaux nécessaires aux assemblées ayant à émettre les votes prévus par la présente loi, ainsi que ceux nécessaires aux séances des conseils du travail, sont fournis, chauffés et éclairés par la commune ; les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des com-

munes ». De même « les dépenses nécessitées par la procédure d'arbitrage, l'indemnité à allouer au secrétaire du Conseil du travail, seront fixées par arrêté du préfet et portées au budget départemental comme dépense obligatoire ». Seront considérées comme telles : « les dépenses de déplacement et de séjour des membres des Conseils du travail lorsque la section siège comme tribunal arbitral ; ces frais constituent des dépenses facultatives dans les autres cas ».

Par tous les moyens en sa puissance, faveur ou contrainte directe, l'État, on le voit, cherchera à généraliser le régime légal nouveau s'il est adopté : c'est dire quels sont les périls du projet soumis aux Chambres. Ce qu'il y a de bon dans ce projet pourrait parfaitement se réaliser sans une loi : c'est dans certains cas l'élection de délégués permanents et l'organisation de la conciliation et de l'arbitrage préventif ; c'est, dans des circonstances données, le recours volontaire, du fait des ouvriers, à un scrutin régulier et secret pour savoir quels sont les véritables désirs de la majorité — et de quelle majorité —

avant de procéder à des hostilités ouvertes ; c'est le délai, stipulé dans le contrat d'engagement, qui doit précéder ces hostilités. Les syndicats de patrons et d'ouvriers sont parfaitement aptes, de par leur propre initiative et leurs propres soins, à organiser ces rouages ou à faire adopter ces dispositions qui auraient force de conventions. Ce devrait même être une de leurs principales tâches. Ce qui est inadmissible, c'est l'obligation légale, soit pour les ouvriers, soit pour les patrons, de se soumettre à un vote d'une fraction quelle qu'elle soit, du personnel, les uns pour congédier la totalité de leur effectif, les autres pour quitter le travail et renoncer à leur gagne-pain. Ce qui est non moins inadmissible, c'est l'intervention forcée, une fois le conflit déclaré, d'arbitres désignés par la loi et non choisis par les parties, recrutés exclusivement au sein de Conseils qui ont une tout autre destination et qui ne représentent et ne représenteront que très imparfaitement ou très partialement le monde industriel. Confier à des juges aussi peu sûrs l'honneur et la destinée de notre production

nationale, c'est une extrémité contre laquelle devront se défendre de toutes leurs forces ceux sur qui pèsent des responsabilités industrielles et commerciales, dont font bon marché trop de politiciens. Celles qu'impose le pouvoir finissent — si même elles existent réellement — avec les fonctions passagères auxquelles elles correspondent, et ceux qui les quittent peuvent en sortir le cœur léger. Les responsabilités qui naissent de la direction d'une grande industrie sont beaucoup plus durables et plus graves. Elles ne peuvent s'accommoder d'un régime légal qui désorganiserait la hiérarchie de l'atelier, qui livrerait les chefs d'usines, pieds et poings liés, à un groupe de leurs ouvriers. Il n'est pas de production industrielle possible dans ces conditions. L'État n'en voudrait pas lui-même pour ses employés, quoiqu'il ait le budget pour boucler ses déficits. Vouloir l'imposer à des hommes qui engagent dans une industrie leur fortune et leur considération, ou qui gèrent la fortune de leurs associés, c'est une méconnaissance flagrante à la fois de la liberté individuelle et des facteurs indispen-

sables au succès d'une entreprise collective. Le projet une fois voté jetterait une nouvelle excitation dans les milieux ouvriers, ne fût-ce qu'en fournissant aux meneurs le prétexte de vouloir forcer à l'accepter les patrons que la loi autorise à ne pas s'y soumettre. Elle serait un déplorable encouragement à ceux qui traitent de quantité négligeable la liberté du travail. Notre industrie et notre commerce n'ont pas besoin de cette source supplémentaire d'agitation et d'affaiblissement. Nous espérons que les Chambres sauront faire leur devoir en repoussant une mauvaise loi.

## ANNEXE

### TEXTE DU PROJET DE LOI MILLERAND

Le Président de la République française

Décète :

Le projet de loi dont la teneur suit sera présenté à la Chambre des Députés par le Président du Conseil, Ministre de l'Intérieur et par le Ministre du Commerce, de l'Industrie, des Postes et des Télégraphes qui sont chargés d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

ARTICLE PREMIER. — Dans tout établissement industriel



ou commercial occupant au moins cinquante ouvriers ou employés, un avis imprimé, remis à tout ouvrier ou employé, se présentant pour être embauché, fera connaître si les contestations relatives aux conditions du travail entre les propriétaires de l'établissement et les ouvriers ou employés seront ou ne seront pas soumises à l'arbitrage tel qu'il est organisé par la présente loi.

Dans le premier cas, l'entrée dans l'établissement constitue, après un délai de trois jours, l'engagement réciproque de se conformer à ladite loi. Elle établit pour tout ce qui y est prévu une communauté d'intérêts entre les ouvriers et les employés et les oblige à se soumettre aux décisions prises conformément à ces dispositions.

L'avis prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article et formant convention entre les parties doit être affiché dans l'établissement par les soins du chef d'établissement.

ART. 2. — Est considéré comme occupant au moins cinquante ouvriers ou employés tout établissement qui, pendant plus de dix semaines par an, occupe au moins cinquante ouvriers ou employés de tout âge et de l'un ou l'autre sexe.

Est considéré comme formant un seul établissement tout ensemble d'ateliers, de chantiers d'exploitations ou de magasins contigus appartenant à un même patron ou à une même société.

ART. 3. — Les contestations relatives au nombre des ouvriers et employés, à la formation du contrat d'arbitrage sont portées par les intéressés, patrons, ouvriers et employés, devant le conseil de prud'hommes de la localité, ou s'il n'en existe pas, devant le juge de paix.

ART. 4. — Dans le cahier des charges de tout marché de fournitures ou de travaux pour le compte de l'État, une clause stipulera l'obligation pour le soumission-

naire d'accepter pour les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution d'un marché passé avec l'État, le recours à l'arbitrage, tel qu'il est organisé par la présente loi.

Dans le cahier des charges de toute concession accordée par l'État, une clause stipulera l'obligation pour le concessionnaire d'accepter ce recours à l'arbitrage.

Toute concession de mine qui sera désormais attribuée obligera le concessionnaire à l'application de la présente loi.

Les départements et les communes auront le droit d'imposer l'obligation du recours à l'arbitrage dans les cahiers des charges de leurs concessions et marchés.

Les chemins de fer d'intérêt local et des tramways seront, quelle que soit l'autorité concédante, soumis aux dispositions de la présente loi relative aux concessions départementales et communales.

Un décret rendu dans la forme d'un règlement d'administration publique déterminera les modes et conditions de l'application du présent article; il fixera en ce qui concerne les Compagnies de chemins de fer et de tramways, le mode de formation des circonscriptions et conditions du vote dans les divers scrutins prévus par la présente loi.

ART. 5. — Dans tout établissement industriel ou commercial où a été pris l'engagement réciproque de recourir à l'arbitrage, les ouvriers ou employés choisissent parmi eux des délégués permanents chargés de représenter le personnel auprès du chef d'établissement.

ART. 6. — Tout établissement comptant cent cinquante ouvriers ou employés forme au moins une circonscription électorale. Au delà de cet effectif, l'établissement devra être, par les soins du chef d'établissement, divisé

en circonscriptions soit territoriales, soit professionnelles.

Chaque circonscription comprend au moins cinquante et au plus cent cinquante ouvriers et employés; elle est représentée par un délégué et par un délégué adjoint.

ART. 7. — Sont électeurs dans une circonscription, à l'exclusion des agents préposés à la direction ou à la surveillance du personnel, les ouvriers et employés de l'un ou l'autre sexe qui y travaillent, à la condition d'avoir dix-huit ans accomplis et d'être inscrits sur la feuille de la dernière paye effectuée par l'établissement avant l'affichage de l'avis fixant le jour de l'élection.

ART. 8. — Sont éligibles dans une circonscription, à la condition de savoir lire et écrire, d'être Français, âgés de vingt-cinq ans accomplis et de n'avoir encouru aucune condamnation entraînant soit la perte des droits politiques, soit la perte des droits visés à l'article ci-après :

Les électeurs ci-dessus désignés, ayant travaillé deux ans au moins dans l'établissement. A défaut d'électeurs remplissant cette condition, pourront être élus les électeurs justifiant de deux années de travail dans des établissements similaires.

ART. 9. — Les électeurs nomment leurs délégués chaque année dans le courant du mois de janvier ; pour les industries saisonnières, cette date peut être modifiée.

Un avis du chef d'établissement indique pour chaque circonscription la date de l'élection, le local où aura lieu le vote, ainsi que les heures auxquelles sera ouvert et fermé le scrutin.

Cet avis est affiché dans les lieux de travail, dix jours au moins avant la date de l'élection ; copie en est envoyée le même jour au maire de la commune.

La liste des électeurs et des éligibles, dressée par le chef

de l'établissement, est affichée par ses soins en même temps que l'avis convoquant les électeurs et aux mêmes lieux. Copie en est remise par lui au maire qui la tient à la disposition des ouvriers.

En cas de réclamation des intéressés au sujet de la formation, soit des circonscriptions, soit des listes électorales, le recours doit être formé cinq jours au plus après celui où l'affichage a été effectué et la liste mise à la mairie à la disposition des ouvriers, devant le conseil de prud'hommes ou, à défaut, devant le juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort.

ART. 10. — Le bureau électoral de chaque circonscription est formé par les deux plus âgés et le plus jeune des électeurs présents au moment de l'ouverture du scrutin.

Le chef d'établissement ne peut se faire représenter simultanément dans le local du vote, pendant les opérations électorales, par plus de deux personnes.

Le vote a lieu, sous peine de nullité, par bulletin blanc plié, mis sous enveloppe et ne portant aucune indication extérieure. Avant de déposer son vote, l'électeur doit passer par un compartiment d'isolement où il trouvera des enveloppes toutes identiques.

Chaque bulletin porte deux noms ; les noms suivant les deux premiers, s'il y en a sur le bulletin, sont annulés.

Pour être élu au premier tour de scrutin il faudra obtenir la majorité absolue des suffrages exprimés et un nombre de voix au moins égal au quart des électeurs inscrits.

Au deuxième tour de scrutin, la majorité relative suffira, quel que soit le nombre des votants.

En cas d'égalité de suffrages, le plus âgé des candidats sera élu.

Si un second tour de scrutin est nécessaire, il y sera

procédé dans le plus bref délai possible, après la proclamation du résultat du premier tour.

ART. 11. — Après le dépouillement du scrutin, le président proclame le résultat du vote ; il dresse et transmet au maire, qui le tient à la disposition des intéressés, le procès-verbal des opérations.

En cas de protestation, le recours des intéressés, patrons, ouvriers ou représentants de leurs syndicats, doit être formé dans les trois jours qui suivent la proclamation du résultat devant le conseil de prud'hommes ou à défaut devant le juge de paix qui statue d'urgence et dernier ressort.

ART. 12. — Les délégués et délégués adjoints proclamés élus par le bureau entrent aussitôt en fonctions.

Au cas de vacance par décès, démission, annulation d'élection, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

L'élection aura lieu dans le délai de quatre semaines après la vacance et dans les formes prescrites ci-dessus.

ART. 13. — Le délégué de chaque circonscription et, en cas d'empêchement, le délégué adjoint, est chargé de recevoir les déclarations du personnel relatives aux conditions du travail, et de les présenter au chef d'établissement ou à son préposé.

Le chef d'établissement peut désigner, pour entendre les réclamations courantes, un chef d'atelier ou chef de service. Le règlement déterminera les jour et heures auxquelles ces réclamations sont présentées chaque semaine. Une fois au moins par mois, aux jour et heures fixés par le règlement, les délégués pourront entretenir le chef d'établissement lui-même, ou un agent supérieur de la direction par lui désigné. Les délégués adjoints assisteront à ces entrevues.

ART. 14. — Lorsque le chef d'établissement ou son préposé n'aura point admis les réclamations du personnel présentées par les délégués ouvriers, ceux-ci, à la demande d'un groupe d'ouvriers ou d'employés, devront les remettre formulées par écrit, audit chef d'établissement ou à son préposé.

Dans les quarante-huit heures de la remise, le chef d'établissement fera parvenir aux ouvriers, par l'intermédiaire de leurs délégués, une réponse écrite contenant, s'il maintient sa décision, le nom des arbitres choisis par lui.

Passé ce délai, si les arbitres ne sont pas désignés, les ouvriers pourront décider la grève.

Si le chef d'établissement a désigné des arbitres, les ouvriers devront, dans les quarante-huit heures suivantes, faire connaître par leurs délégués le nom de leurs arbitres choisis en nombre égal.

Si la sentence arbitrale n'a pas été rendue soit par les arbitres des deux parties, soit par un arbitre commun dans les six jours qui ont suivi la désignation de leurs arbitres par les ouvriers, ceux-ci pourront décider la cessation du travail.

ART. 15. — La grève ne pourra être décidée, soit pour l'ensemble de l'établissement, soit pour un ou plusieurs ateliers ou magasins énumérés expressément, que par un vote régulier du personnel émis dans les conditions suivantes :

ART. 16. — Les délégués ouvriers font connaître au personnel et à la direction, six heures au moins à l'avance, les lieux et heures du vote.

Sont admis à prendre part au vote les électeurs désignés à l'article 7 travaillant dans les ateliers ou magasins dont la déclaration de grève entraînera le chômage.

ART. 17. — Le bureau est formé des deux plus âgés et du plus jeune des ouvriers ayant droit de voter, pré-

sents à l'ouverture du scrutin. Le vote a lieu dans les conditions fixées par l'article 40, alinéa 3. Pendant la durée du scrutin, le local du vote est interdit à quiconque n'a pas droit d'y prendre part.

Chaque bulletin porte l'une des deux mentions « pour la grève », ou « contre la grève ».

Pour que la grève soit votée au premier tour de scrutin, le dépouillement doit donner un nombre de « pour » supérieur à la moitié du nombre des suffrages exprimés et au tiers du nombre des personnes ayant droit de prendre part au vote.

Au cas où le nombre de suffrages exprimés est insuffisant, il est procédé le lendemain à un nouveau scrutin.

ART. 18. — Après le dépouillement du scrutin, le bureau proclame le résultat du vote et les délégués ouvriers le font connaître immédiatement au chef d'établissement; procès-verbal des opérations dressé par le bureau est, par ses soins, transmis au chef qui le tient à la disposition des intéressés.

ART. 19. — Toute cessation collective de travail décidée conformément aux articles 15 et 18 est, en vertu du contrat défini à l'article premier, obligatoire.

Le vote doit être renouvelé tous les sept jours au moins, dans les conditions fixées par les articles 15 à 18, sans que l'on puisse compter parmi les personnes ayant le droit de prendre part au vote celles qui auraient quitté la localité ou qui auraient été embauchées dans un autre établissement.

Le travail est repris si la grève n'est pas votée à nouveau.

ART. 20. — Si la cessation du travail n'est pas votée, le personnel est tenu de continuer le travail. Toute réclamation nouvelle devra être introduite dans la forme prévue par les articles 13 et 14.

ART. 24. — En cas de grève déclarée les sections compétentes du Conseil du travail sont d'office appelées à trancher le différend. Elles sont convoquées à cet effet par le président du Conseil du travail, saisi lui-même, soit par l'un des intéressés, soit par l'autorité administrative.

ART. 22. — Les sections du Conseil du travail agissant en qualités d'arbitres exerceront les droits reconnus aux arbitres par le Code de procédure civile.

ART. 23. — Les sentences arbitrales rendues par les premiers arbitres, l'arbitre départiteur ou les sections des Conseils du travail, consignées dans les procès-verbaux signés par les arbitres, vaudront convention entre les parties pour une période de six mois.

ART. 24. — Si le travail n'a pas été suspendu, ou s'il a été repris avant la sentence arbitrale, celle-ci aura un effet rétroactif. Son application partira soit du jour de la reprise du travail dans le second cas, soit, dans le premier cas, du début de la procédure.

ART. 25. — Les sentences arbitrales sont déposées et conservées en minute au secrétariat du Conseil du travail qui en adresse une expédition au ministre du Commerce et de l'Industrie, par l'intermédiaire du préfet.

Une expédition en est délivrée gratuitement à chacune des parties.

ART. 26. — Sera puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 à 2000 francs, quiconque, soit par voies de fait, violences, menaces, dons ou promesses, soit en faisant craindre à un des ouvriers intéressés de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou ses biens, aura influencé son vote à l'un des scrutins prévus par la présente loi.

ART. 27. — Sera puni d'une amende de 16 à 100 francs quiconque aura mis obstacle à l'accomplissement des



fonctions d'un délégué ou d'un arbitre, telles que ces fonctions sont prévues par la présente loi, sans préjudice de l'application des articles 177 et suivants, 222 et suivants du Code pénal.

En cas de récidive la peine sera de six jours à un mois de prison et de 100 à 200 francs d'amende.

ART. 28. — L'article 463 du Code pénal est applicable aux condamnations prononcées en vertu des articles 28 et 29 de la présente loi.

ART. 29. — En cas d'inexécution des engagements résultant de la convention d'arbitrage prévue à l'article premier, les patrons, ouvriers ou employés qui n'auront pas tenu ces engagements seront interdits, pendant trois ans, du droit d'être électeurs et éligibles dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail, savoir : la nomination des administrateurs de syndicats, des délégués ouvriers, des délégués mineurs, des conseillers prud'hommes, des membres des Chambres de commerce, tribunaux de commerce, conseils du travail et des membres du Conseil supérieur du travail.

En cas de récidive, l'interdiction sera de six ans.

La perte de ces droits électoraux sera constatée par les juges de paix et notifiée à fin de radiation aux autorités compétentes.

ART. 30. — A titre transitoire, et dans le cas où des conflits éclateraient en dehors des circonscriptions des conseils du travail existant, les fonctions d'arbitre dévolues aux sections seraient remplies : pour les grèves groupant moins de 300 ouvriers, par le Conseil de prud'hommes qui existe dans la circonscription ou qui en est le plus rapproché, et pour les grèves groupant plus de 300 ouvriers, par une délégation du Conseil supérieur, comprenant un nombre égal de patrons et d'ouvriers, nommée soit par le Conseil supérieur, soit par la Commission permanente.

ART. 31. — Les locaux nécessaires aux assemblées ayant à émettre les votes prévus par la présente loi, ainsi que ceux nécessaires aux séances du Conseil du travail sont fournis, chauffés et éclairés par la commune ; les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des communes.

Les dépenses nécessitées par la procédure d'arbitrage, l'indemnité à allouer au secrétaire du Conseil du travail seront fixées par arrêté du Préfet du département et portées au budget départemental comme dépenses obligatoires.

Les frais de déplacement et de séjour des membres des Conseils du travail constituent des dépenses obligatoires lorsque la section siège comme tribunal arbitral ; ils constituent des dépenses facultatives dans les autres cas.

ART. 32. — Tous actes faits en exécution de la présente loi seront dispensés du timbre et enregistrés gratis.

ART. 33. — La présente loi est applicable aux colonies de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion.

Fait à Paris, le 14 novembre 1900.

*Signé* : EMILE LOUBET.

Par le Président de la République :  
Le Ministre du Commerce, de l'Industrie,  
des Postes et des Télégraphes,

*Signé* : A. MILLERAND.

Le Président du Conseil,  
Ministre de l'Intérieur et des Cultes,

*Signé* : WALDECK-ROUSSEAU

---

MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR LA COMMISSION  
DU TRAVAIL

*Rapports Colliard.*

(22 décembre 1904 et 27 décembre 1907.)

ART. 4. — Ajouter après § 2 : *Le recours à l'arbitrage organisé par la présente loi est applicable dès sa promulgation aux mines, entreprises de transports en commun, de distribution collective de lumière et de force motrice qui ont été ou seront concédées par l'État.*

ART. 7. — Remplacer : *à l'exclusion des agents préposés*, par : *des agents exclusivement préposés.*

ART. 9. — Remplacer : *le local où aura lieu le vote*, par : *qui devra avoir lieu à la mairie.*

ART. 10. — Dernier paragraphe, remplacer : *dans le plus bref délai possible* par : *un délai maximum de quinze jours.*

ART. 16. — Remplacer : *les lieux et heures du vote*, par : *les heures du vote à la mairie.*

ART. 23. — Remplacer : *pour une période de six mois*, par : *une période que fixera la sentence arbitrale.*

ART. 26. — Ajouter : *ne tombent pas sous le coup des pénalités édictées au paragraphe précédent les dons ou promesses de subsides faits à la généralité des ouvriers ou employés intéressés dans un conflit avant ou pendant la grève.*

ART. 28. — Ajouter après : *l'art 463 du Code pénal : ainsi que la loi de sursis*<sup>1</sup>.

ART. 33. — Ajouter : *et à l'Algérie.*

1. La Commission aurait pu faire remarquer l'erreur de numérotage d'articles commise et répétée dans les différentes éd. du projet Millerand, au sujet des art. 26, 27, 28 et 29.

---

III

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

DANS

LE PROJET DE LOI SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

### III

#### LES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LE PROJET DE LOI DU GOUVERNEMENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Ce n'est plus seulement dans les conflits déclarés entre le capital et le travail que la liberté individuelle du travailleur se trouve menacée ou dédaignée par les projets de loi gouvernementaux : c'est dans les conditions mêmes normales et quotidiennes de la vie industrielle qu'un nouveau texte législatif semble vouloir subordonner l'ouvrier isolé ou le groupe restreint d'ouvriers à la volonté d'une soi-disant collectivité ou plutôt d'une majorité plus ou moins réelle et cohérente. Il s'agit ici du titre des *conventions collectives* inséré dans le projet de loi sur le « Contrat de travail » déposé pendant la précédente législature par le ministre du Commerce d'alors, M. Doumergue, qui était en même temps ministre du

Travail, et repris par le titulaire actuel du nouveau Ministère spécial du travail.

Celui-ci a, dans un discours retentissant, annoncé aux Chambres que le projet de son prédécesseur serait prochainement soumis à leurs délibérations avec d'autres propositions relatives à la condition des classes ouvrières.

Le rédacteur de l'exposé des motifs a rappelé que la Belgique a confié à des lois spéciales séparées la solution des diverses questions qui naissent du contrat de travail ; mais il n'a pas suivi cet exemple. En France, nous voulons faire grand. L'idée de « lois organiques » nous séduit, et trop souvent nous aboutissons à des pêle-mêle législatifs.

C'est le cas du projet actuel.

En réalité, il n'est pas sorti de l'officine gouvernementale, mais des délibérations d'une Société indépendante, la *Société d'études législatives*, qui s'occupe depuis plusieurs années de la revision de certaines parties du Code civil<sup>1</sup>. Le rédacteur ministériel, sans le

1. Les principaux membres qui ont pris part à la discussion sont MM. Jay, Cauwès, Thaller, Saleilles, Colson, Souchon, Perreau, Berthélemy, Millerand, etc.

dire suffisamment dans son Exposé des motifs, s'est emparé du bulletin de cette Société et y a découpé la plus grande partie de son projet, même ce qui était seulement là à l'état de préparation ou d'ébauche proposée par une sous-commission. Il a transformé le tout en un projet complet, en aggravant dans le sens interventionniste quelques articles, sans se préoccuper soit de l'incertitude des principes mêmes de la Société où une majorité et une minorité se sont combattues et se combattent encore, sur le caractère de la réforme à proposer, soit des modifications que la suite de la discussion pourrait et devrait apporter au texte déjà imprimé mais non adopté définitivement.

Il a encore été plus pressé en ce qui concerne spécialement le titre II de son projet qui est, en réalité, la reproduction d'un simple avant-projet d'une sous-commission de la Société d'études, dont la discussion avait été remise à une époque ultérieure et qui contient même des *variantes*<sup>1</sup>. Le ministre

1. Cet avant-projet a été soumis à une Commission qui, par l'organe de M. Colson rapporteur, a proposé des



a tout bonnement reproduit son ébauche sous forme de projet législatif en écartant une variante plus libérale pour les ouvriers ; et il a déclaré que dans une matière aussi délicate, il ne saurait prétendre avoir fait œuvre définitive.

Quelle singulière façon de légiférer !

\*  
\* \*

Et cependant il s'agit ici d'une question qui soulève de graves problèmes et peut entraîner des conséquences non moins graves pour la situation des travailleurs et des entrepreneurs.

Il s'agit des « conventions collectives » sur la définition desquelles il faut d'abord s'en-

modifications profondes à la première rédaction. De sorte que l'avant-projet de la Société d'études législatives adopté par le gouvernement n'est même plus le projet de la Commission.

Or ce dernier projet est lui-même soumis en ce moment à l'Assemblée générale de la Société d'Études Législatives qui en fait l'objet de ses discussions. On voit combien l'adoption d'une grande partie de la première rédaction par le gouvernement a été prématurée.

tendre. Ce n'est pas le contrat de travail tel « qu'il se forme entre un employeur et une collectivité d'employés, s'engageant à un travail d'ensemble », — cela on propose de l'appeler un « contrat d'équipe », — mais des conventions qui peuvent, préalablement à la formation du contrat individuel de travail, être conclues entre un ou plusieurs employeurs et des groupements d'ouvriers (syndicats ou autres, Comités de grèves ou *Bourses du travail*) pour déterminer certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels (ou d'équipes): autrement dit pour limiter d'avance, par des tarifs, la liberté de contracter entre employeurs et employés. M. Colson, dans son *Rapport à la Société d'études législatives*, définit ainsi la convention collective: « C'est un accord dans lequel personne ne s'engage à travailler, ni personne à faire travailler: chaque patron reste, pendant sa durée, maître de restreindre le personnel qu'il emploie, de fermer même son usine s'il ne peut plus l'exploiter avec profit, sans pour cela manquer à ses engagements; chaque ouvrier reste, de son

côté, libre de quitter l'atelier où il est engagé, d'aller exercer sa profession aux conditions qu'il voudra en dehors de la région où la convention collective est applicable, de changer de métier, si ses goûts ou ses intérêts l'y poussent. La seule chose à laquelle les uns et les autres se soient engagés, c'est à ne conclure aucun contrat individuel de travail, dans une profession et dans une région déterminées, dont les clauses soient en contradiction avec les conditions fixées par la convention collective.

« Celle-ci se borne, le plus souvent, à un engagement réciproque *de ne pas faire*. Les patrons s'engagent à n'employer aucun ouvrier moyennant un salaire inférieur à tel chiffre, à ne pas prolonger la journée de travail au delà de telle durée, à ne plus appliquer telle ou telle pénalité. Les ouvriers, de leur côté, s'obligent à ne pas fomenter de grève tant que ces engagements seront tenus, à ne travailler chez aucun patron dans des conditions ou à des prix qui seraient plus avantageux pour l'employeur que le régime déterminé par la convention... Quelquefois

la convention collective va plus loin. Elle fixe les conditions du travail dans tout ou presque tous leurs détails... Elle ressemble à ce qu'est un tarif de chemin de fer... » — M. Lottmar (cité par M. Jay) dit bien que « le contrat collectif ne détermine pas si des contrats de travail devaient être conclus, mais comment ces contrats devraient être formés, s'il s'en formait ».

On comprend combien une telle convention stipulée par un groupe et devant, suivant certaines conditions, s'imposer aux individus, peut être onéreuse ou tyrannique pour ceux-ci, car elle les empêche pendant un certain délai de faire varier les termes de l'offre ou de la demande du travail ; et combien il importerait de sauvegarder leurs droits, si sous une forme bien manifeste ils n'ont pas donné leur adhésion préalable ou subséquente à l'accord conclu par le groupe.

Il faut, d'une part, pour que la convention soit respectée, et d'autre part, pour qu'elle sauvegarde l'indépendance économique de ceux qui y seront soumis, que ceux qui la concluent puissent être considérés comme

les vrais mandataires de ceux qu'ils engagent et pour qui ils ont stipulé, ou que ceux-ci se rallient d'eux-mêmes sans pression ni malentendu à l'accord survenu.

En effet, cet accord tranche les questions les plus graves concernant soit l'indépendance des patrons, soit les droits individuels des ouvriers, soit les conditions économiques de la production.

Celle-ci a toujours reposé jusqu'ici, depuis la suppression des corporations, sur une certaine concurrence existant entre ceux qui y participent. La moyenne des salaires pour un même genre de travail comprend en général des hauts et des bas suivant que les ouvriers sont plus habiles ou plus zélés. Toutes les combinaisons de nature à stimuler l'ardeur ou le talent restent à la disposition des entrepreneurs et servent à rémunérer davantage, donc à faire profiter d'une paie supérieure, les sujets d'élite.

La convention collective tend au contraire à faire de la médiocrité la règle et la limite de tous. Ce peut être l'oppression des forts par les faibles, ou des meilleurs par les mé-

diocres, simplement parce que ceux-ci sont plus nombreux.

Encore faut-il que les individus ne soient amenés à subir le niveau de la majorité qu'à bon escient et non par des contraintes obscures ou des subterfuges qui ne leur sont révélés que trop tard.

Comment le projet de loi répond-il à ces diverses conditions ?

Il pose d'abord le principe, art. 12, que préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé. Le but est louable, mais la rédaction manque de précision dans sa dernière partie <sup>1</sup>.

Le projet stipule ensuite, ce qui est sage,

1. Le projet de la Commission des Études législatives, on le verra plus loin, n'exige pas le mandat, ce qui nous paraît regrettable.

que la convention collective, pour être valable, doit être écrite, déposée au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou à défaut au greffe de la justice de paix, avec obligation de donner communication à tout requérant. Elle ne pourra être conclue pour plus de cinq années (la Société d'études avait dit : trois); à défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention, cette convention sera considérée comme faite pour un an (art. 13 et 14).

L'article 15 et les suivants renferment des dispositions plus graves. Le législateur établit que « à défaut de stipulation contraire expressément énoncée dans les statuts des syndicats ou dans la convention collective elle-même, sont considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention, les employés et les employeurs qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, ou qui postérieurement adhèrent au syndicat ou à la convention ».

La première partie de cette disposition me paraît singulièrement dangereuse pour l'ave-

nir même des syndicats libres, que l'auteur du projet cependant semble avoir le désir de favoriser. Eh quoi ! il suffira d'avoir adhéré à un syndicat (patronal ou ouvrier) sans avoir soigneusement vérifié ses statuts, ou les changements qui s'y sont introduits, pour qu'à un moment donné sans être consulté, celui qui a donné son nom se voie engagé pour une durée de cinq années à des conditions de travail ou d'exploitation déterminées, avec recours donné aux représentants du syndicat pour (art. 20) « obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution... contre ceux des membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective ». Il y a là une disposition de la loi qui sera ou inefficace, si les membres des syndicats ou collectivités prévues par le législateur prennent la précaution bien naturelle d'exiger des statuts une forme de mandat plus expresse à donner aux personnes chargées de négocier les conditions du travail, ou dangereuse et oppressive dans son application si les chefs de syndicats ou de « collectivités » veulent, sans une dé-



légation précise, trancher de leur propre autorité la question des conditions du travail à venir et obliger par leur intervention les syndiqués ou soi-disant syndiqués à respecter la décision prise sans eux<sup>1</sup>. Comment d'ailleurs,

4. La variante proposée par MM. Souchon et Saleilles portait que les syndiqués démissionnaires dans les quinze jours ne seraient pas engagés par les conventions. Ce serait à mon avis insuffisant. Il faudrait que les syndicats ou « collectivités » fissent ratifier leur décision par des signatures, et qu'ils eussent tout au plus le droit de considérer comme démissionnaires ceux qui refuseraient de signer, et reprendraient ainsi leur liberté, s'ils n'ont pas d'autres droits ou obligations relativement aux caisses de secours, retraites, etc. Voir plus loin la proposition de la Commission (rapporteur, M. Colson, p. 190, art. 48).

Ce dernier rapporteur reconnaît que la Commission « ne se dissimule pas que son système prête à beaucoup d'objections au point de vue de la théorie juridique des preuves ». On ne voit pas entre autres comment il sera possible, pour les considérer comme liés à moins de désaveu, de prouver que tels employeurs ou employés faisaient partie d'un syndicat ou d'une collectivité au moment où la convention a été conclue puisque c'est précisément la difficulté de connaître la composition des syndicats ou collectivités ouvrières qui a fait reculer la Commission devant la nécessité du mandat. La difficulté est la même *après qu'avant*. Cf. l'exposé de M. Perreau au Musée social, 18 janvier 1907 (*Soc. pour la protection légale des travailleurs*).

quand il s'agit des ouvriers, s'assurer de leur qualité en tant que syndiqués, puisque de l'aveu de tous, la plupart des syndicats ouvriers n'ont ni listes ni états de cotisation réguliers ?

Mais l'auteur du projet va encore plus loin ; et, ici, on ne saurait trop insister sur le fait que, sous l'obscurité et l'enchevêtrement de la forme, c'est bien un pur retour qu'on prépare au tarif et aux corporations d'ancien régime. Voici l'article 18 : « Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région (?), et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la Justice de paix (art. 13), les employeurs et les employés seront *jusqu'à preuve contraire*, et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective. »

Ainsi là, il n'est plus question de mandataires ni de délégués directs ou indirects : il

suffira qu'un groupe, si peu important soit-il, d'ouvriers, se soit entendu avec un employeur, si modeste soit sa situation, et ait conclu dans les règles une convention de travail, pour que tous les patrons et employés de la « profession » ou de la « région » se trouvent, jusqu'à *preuve contraire*, considérés comme liés par le contrat auquel ils n'ont aucune part. Quelle extraordinaire conception législative ! Et qui définira les limites de la *profession* ou de la *région* ? Qu'est-ce que cette nouvelle circonscription, la *région* ? Quels seront les moyens d'établir la *preuve contraire* ? On tombe ici en plein chaos d'arbitraire de soi-disant collectivités, de soi-disant catégories, de soi-disant circonscriptions, ou, si on ne veut pas d'arbitraire, dans l'inapplicabilité de la loi <sup>1</sup>.

Je ne vois d'égale au point de vue de

1. La commission de la *Société d'Études Législatives* a, comme on le verra, fait disparaître cet article de son projet. Elle a pensé qu'il appartenait à la magistrature d'apprécier dans les cas d'espèces jusqu'à quel point, en l'absence de convention, la convention collective adoptée par d'autres pouvait être considérée comme « l'usage » de la profession ou de la région.

l'obscurité ou de l'ambiguïté des termes que la rédaction des articles 16 et 17 :

ART. 16. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article 15, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, *nonobstant toute stipulation contraire*, aux rapports nés du contrat de travail.

ART. 17. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires. Mais, en ce cas, la partie liée par une convention collective, qui l'oblige même à l'égard de personnes qui n'ont pas été parties à cette convention, et qui aurait accepté, à l'égard de ces personnes, des conditions contraires aux règles déterminées à cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

Il paraît impossible de s'exprimer en termes moins clairs.

Je pense que les auteurs du projet ont voulu distinguer deux cas : celui où le contrat de travail naît entre un employeur et un employé, l'un et l'autre respectivement membres chacun d'un syndicat ou d'une « collectivité » qui a conclu une convention collective avec le syndicat ou la collectivité adverse ; et celui

où l'une des deux parties ne fait pas partie d'un syndicat ou d'une collectivité et traite avec une personne faisant, elle, partie d'un syndicat ou d'une collectivité ayant conclu une convention collective. Dans le premier cas, si les parties n'ont pas pris leurs précautions d'avance, soit dans la rédaction des statuts du syndicat ou de la collectivité, soit dans celle de la convention collective (qui leur échappe le plus souvent), elles seront liées par le fait même de la convention, *sans recours à des stipulations contraires* ; dans le second cas, elles pourront user des stipulations contraires. Mais qu'on ne croie pas que par ces stipulations contraires elles auront repris leur liberté économique. Le projet stipule que celle des deux parties qui, liée par la convention collective (c'est-à-dire membre d'un syndicat ou d'une collectivité) aura accepté des conventions contraires aux règles générales fixées par celle-ci, pourra être civilement actionnée par ses « cosignataires »<sup>1</sup>, à

1. L'auteur de l'exposé des motifs emploie ici le mot *cosignataire* qui n'existe pas dans l'article 17, et qui n'est pas exact si on se rapporte à l'article 15.

raison de l'inexécution des obligations par elle assumées. Cette disposition, ajoute l'exposé des motifs, est la garantie de l'observation des conditions générales de la convention. Elle s'oppose à ce que les ouvriers liés par la convention engagent leur services à des conditions contraires aux règles générales de cette convention, envers un patron non soumis à ces obligations, et réciproquement à ce qu'un patron soumis à ces obligations y échappe en recrutant des ouvriers non soumis à la convention.

Ainsi se resserrent peu à peu les mailles du filet dans lequel se sont pris ouvriers ou patrons qui auront eu l'imprudence d'adhérer à un syndicat ou à une collectivité (lire : un comité de grève ou une *Bourse du travail*). Ils seront englobés dans les cadres rigides d'une corporation aussi tyrannique et offrant moins de garanties que les corporations du passé.

Tant que celles-ci ne seront pas redevenues obligatoires, il est à craindre que ce qu'on fait pour enfermer définitivement ceux qui en auront franchi les portes ne soit pas de nature à les pousser à y entrer bénévolement. —

Aussi le syndicat « obligatoire » est-il dans les aspirations ou même dans les affirmations d'un grand nombre d'interventionnistes gouvernementaux ou autres<sup>1</sup>. Ceux-là appellent la liberté syndicale une « fissure » par laquelle la réglementation étatiste échappera toujours. Mais, en dehors de la question de la liberté du travail, — et il est étonnant qu'on puisse la violer si hardiment quelque cent ans après Turgot et la Révolution, — ceux qui veulent le syndicat forcé oublient plusieurs points : d'abord le petit nombre des

1. Les interventionnistes aboutissent logiquement à l'unité du syndicat : mais dans quelles limites territoriales ? « Le point délicat, écrit M. Raynaud dans son livre sur le *Contrat collectif* (1904), est que l'intérêt professionnel idéalement embrasse tout le métier... logiquement il faut donc arriver à un organe représentant seul l'intérêt professionnel et débattant les conditions du travail pour tout le métier... C'est là une position doctrinale... » (p. 283). « Il faut reconnaître, écrit M. Jay (*Le Contrat collectif de travail*, p. 47), que nous sommes ici sur les confins du droit public et du droit privé. Le syndicat n'apparaît-il pas, à certains égards, dans le contrat collectif de travail comme le délégué et le précurseur du Législateur?... L'incontestable tendance du contrat collectif est de créer une législation professionnelle plus ou moins directement obligatoire pour tout métier. »

ouvriers actuellement représentés par des syndicats : à peine, nous l'avons déjà rappelé, 16 pour 100 de la totalité (11 pour 100 dans le bâtiment, 9 pour 100 dans les textiles). Ensuite, le point de savoir lequel des syndicats, créés ou en formation, sera obligatoire et souverain : Sera-ce le rouge, le jaune, ou celui d'une couleur intermédiaire ? Aussi les interventionnistes qui ont le pressentiment de ces difficultés (auxquelles s'en joindraient bien d'autres) et qui voient dans le syndicalisme, malgré tout, une panacée universelle, ont-ils eu recours à un détour, celui de l'article 18, pour chercher à établir, même en dehors de toute adhésion, la souveraineté effective des syndicats. Les non-participants seront soumis autant que les participants, à moins qu'ils n'aient été d'une clairvoyance, et n'aient pris des précautions invraisemblables. Voilà un régime bien séduisant pour l'industrie !

En réalité, dans cette question des conventions collectives, comme dans beaucoup d'autres, ceux qui veulent des lois nouvelles violent ou en tout cas devancent les mœurs



et les faits, au lieu, comme doit faire tout bon législateur, de les condenser *a posteriori* dans un certain nombre de dispositions légales. Ils sacrifient tout à leur désir de substituer l'action collective aux contrats individuels. Les conventions collectives commencent à exister en France. La jurisprudence les a plusieurs fois reconnues. On en a vu se former après les conflits d'Armentières et du Pas-de-Calais. Elles ont pour but d'assurer une certaine stabilité à l'industrie. Il y en a de permanentes dans la *carrosserie*, dans le *livre* et l'*imprimerie*, où elles n'ont pas d'ailleurs empêché de terribles grèves. Il y en a dans d'autres industries, chez les tullistes de Calais, dans les blanchisseries, aux houillères de Carmaux et du bassin de la Loire<sup>1</sup>. La

1. Cf. Raynaud, *Op. cit.*, 1904 ; Larouze : « De la représentation des intérêts collectifs des ouvriers » ; Albert Gigot : « Le contrat collectif du travail » (*Correspondant*, 10 janvier 1907). En Angleterre et aux États-Unis, les contrats collectifs se sont répandus, sans intervention de la loi et par libres débats des *Unions* avec les patrons, ce qui semble prouver qu'une loi n'est pas indispensable. En Allemagne, elles existent surtout dans la petite industrie. Voir la nomenclature dans le *Tarifvertrag im deutschen Reich*, 1906. Cf. Douarche *Con-*

première condition pour qu'elles se développent — et c'est cela dont s'occupe le moins le projet de loi — serait la solidité des garanties que les mandataires directs ou indirects des employés pourraient, en leur enlevant les avantages des arrangements individuels, offrir aux employeurs au sujet de l'exécution des conditions collectives stipulées : autrement dit, la surface effective des syndicats ou des comités au point de vue de la tenue de leurs engagements. Actuellement, soit législativement, soit pratiquement, elle est à peu près nulle. D'une part, les syndicats d'ouvriers n'ont pas de fonds et, d'autre part, leur responsabilité effective n'existe pas.

*ventions relatives au travail, 1908.* — En Italie, une récente convention entre la fabrique d'automobiles l'*Itala* et la Fédération ouvrière a échoué faute pour celle-ci de verser le cautionnement auquel elle s'était engagée, et une grève a éclaté (V. *Réf. sociale*, 1<sup>er</sup> janvier 1908, p. 61). La convention a été dénoncée par la Compagnie *Itala*. — Nous avons cité plus haut l'échec de la convention des charpentiers à Paris.

Cf. Jay. *Le Contrat collectif de travail*, Rev. d'éc. politique, 1907. Lui-même très partisan de la convention collective déclare qu'elle est en pleine évolution.

C'est à peine même souvent s'ils ont une constitution réelle et représentent autre chose que l'état-major qui les dirige et qui a des racines bien vagues. « En pratique, écrit M. Colson dans son *Rapport*, les syndicats français sont des cadres qui tantôt se vident et tantôt se remplissent, suivant les circonstances, dont beaucoup d'adhérents sortent tout simplement en cessant de participer aux réunions et aux frais, en sorte qu'il est très difficile de dire au juste quels sont ceux qui se considèrent eux-mêmes comme en faisant partie à un moment donné. » Comment dans ces conditions avoir des élections régulières et asseoir à la fois l'autorité et la responsabilité des chefs? — Et ce qui est vrai des syndicats l'est encore bien plus des collectivités ou groupements de fait qui n'ont pas même de statuts, ni de répondants légaux. « Leur mandat, déclare M. Colson, résulte de votes incertains d'assemblées tumultueuses. Dire qui ils représentent et quelle est l'étendue de leurs pouvoirs est absolument impossible. »

Dans ces conditions, parler à chaque ligne, comme le fait le projet de loi du gouverne-

ment, d'action judiciaire et de dommages-intérêts en cas d'inexécution des contrats, c'est chimère en ce qui concerne les garanties fournies aux patrons, ou même aux membres des collectivités dans leurs rapports réciproques. Les patrons seront liés et non les ouvriers. L'autorité des syndicats sur leurs adhérents, qui pourrait être une garantie vis-à-vis des intéressés, est nulle ou n'apparaît que dans une faible mesure. On l'a vu dans les grèves du Nord et du Pas-de-Calais où l'ancien syndicat, celui avec lequel avaient traité les Compagnies minières, s'est trouvé abandonné par ses troupes, et attaqué par un syndicat nouveau plus révolutionnaire, qui a forcé l'autre à le suivre et à faire la grève.

« La convention collective n'est encore qu'en voie d'évolution. » Ainsi s'exprime l'Exposé des motifs ministériels. En Angleterre elle s'est étendue librement, en dehors de toute législation. En Allemagne elle est pratiquée dans la petite industrie. Rien ne serait plus dangereux que de vouloir en hâter et en quelque sorte imposer l'adoption par une législation

prématurée comme celle qu'on propose. Ce sont les syndicats eux-mêmes et les *Bourses du Travail* qu'il faudrait tout d'abord remettre dans la bonne voie avant de leur confier une sorte de suprématie dans le domaine économique. Tant que ces Associations n'auront pas de responsabilité effective, elles n'offriront aucune prise aux sanctions civiles : aussi furent-elles avec soin la possession de caisses où le législateur aurait certains droits de contrôle et de saisie<sup>1</sup>. Pourrait-on, en dehors de ces réserves proprement dites, obliger les syndicats qui voudraient traiter collectivement à verser une sorte de cautionnement constitué par un prélèvement sur le salaire ? Le patron pourrait-il constituer lui-même ce fonds de garantie en gardant un quantum de la paie ? Ce sont là des questions qu'il faudrait chercher à résoudre en regardant ce qui a été tenté au delà de nos frontières, au lieu de se heurter à l'inapplicable par une législation

1. Voir sur la répugnance des plus actifs chefs de syndicats contre les fortes encaisses l'intéressante publication de M. Etienne Buisson : *Le parti socialiste et les syndicats* (1907), p. 96.

sur les conventions collectives qui, dans les conditions actuelles, serait une législation de privilège injustifiable pour les chefs de syndicats et des Bourses du Travail, et d'oppression pour les entrepreneurs et pour les travailleurs individuels.

A ceux-ci, il appartient de faire les efforts nécessaires pour empêcher qu'une législation libérale, celle de la loi de 1864 et de 1884, qui avait la prétention d'être et de rester une législation d'affranchissement, devienne contre les individus ou les minorités un système de servitude beaucoup plus dur pour les personnes et beaucoup plus dangereux pour l'activité industrielle que le régime qu'elle a remplacé. Les collectivités, les groupes ou même les majorités que, par un privilège anti-juridique, on prétend ériger en maîtresses de la vie professionnelle, ne peuvent actuellement et dans l'état de nos mœurs, constituer des organes de création : ce sont des rouages de compression : or celle-ci est stérile et décourageante au point de vue du labour productif de l'industrie, aussi bien que des autres formes de l'activité humaine. Ce n'est pas

pour les faire changer de maîtres que Turgot, la Révolution et les lois subséquentes ont affranchi les classes travailleuses des liens d'ancien régime. Les nouveaux dominateurs que les lois en voie d'élaboration au Parlement donneraient aux véritables agents de la production, — les moins mêlés, ceux-là, aux agitations politiciennes, — sont les pires qui puissent présider à notre existence industrielle dont ils ne comprennent ni les nécessités d'organisation libre, ni les besoins d'indépendance individuelle. La liberté des syndicats existe et elle pourra être complétée par des mesures utiles sur le droit de posséder et d'ester : leur intervention peut, dans certaines industries, être efficace pour régler les conditions du travail et aboutir par entente commune à des accords collectifs, on en a déjà vu et on en verra des exemples. Mais ne créons pas, ou plutôt n'appuyons pas sur des privilèges légaux en matière de contrats de travail, la tyrannie des syndicats, ou de ce qui porte leurs noms, ni des comités de grèves. Elle serait encore plus lourde pour les classes laborieuses que

l'ancienne interdiction des coalitions et des associations ouvrières.

C'est bien là l'opinion générale qu'exprimait pour les États-Unis, M. Roosevelt, dans son message du 4 décembre 1904, et ses recommandations sont bonnes à rappeler :

« Je crois que les conditions de l'industrie moderne étant données, il est souvent nécessaire, et même s'il n'est pas nécessaire, il est souvent sage d'instituer des syndicats ouvriers chargés de sauvegarder les droits des salariés. De tels organismes doivent être soutenus sans réserve tant que leur direction est animée de dispositions équitables et bienveillantes à l'égard du droit des autres citoyens. Il existe dans ce pays des unions ouvrières qui ont contribué à répandre le civisme le plus louable et à améliorer la condition de ceux de nos concitoyens dont le bien-être nous devrait être le plus à cœur. Mais s'il arrive qu'une union ouvrière s'efforce d'atteindre des fins intéressées par des entreprises illicites, il appartient à tous les citoyens et notamment aux fonctionnaires publics, de s'opposer à ces manœuvres avec



la même énergie que s'il s'agissait d'entraver les coupables desseins d'une grande corporation quelle qu'elle fût. *Il va de soi qu'aucune violence, aucune brutalité, aucune tentative de corruption ne saurait être un instant tolérée.*

... Car il est inadmissible que la plèbe fasse la loi... »

---

# ANNEXE I

---

## PROJET DE LOI DU GOUVERNEMENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

### TITRE PREMIER.

#### *Formation du contrat de travail.*

ARTICLE PREMIER. — Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé.

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent titre les contrats passés par les personnes qui offrent leur travail non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public.

ART. 2. — Le fait que l'employé fournit la matière en même temps que le travail n'empêche pas la convention d'être un contrat de travail, pourvu que la matière puisse être considérée comme l'accessoire du travail.

ART. 3. — Le contrat de travail est dit « contrat individuel » lorsqu'il se forme entre un employeur unique et un employé unique.

ART. 4. — Le contrat de travail est dit « contrat d'équipe » lorsqu'il se forme entre un employeur et une

collectivité d'employés ou les représentants de celle-ci.

ART. 5. — Lorsque des employés, engagés dans les conditions définies à l'article premier doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires du chef de l'entreprise, dans leurs rapports avec les employés faisant partie de ces groupes ou brigades.

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

ART. 6. — Le contrat de travail est soumis, quant à sa formation, aux règles du droit commun, sous réserve des dispositions ci-après.

ART. 7. — On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

ART. 8. — En matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est toujours admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

ART. 9. — Soit que le contrat de travail ait été constaté par écrit, soit qu'il ait été conclu verbalement, ou qu'il résulte seulement du fait, par l'employé, d'avoir, avec le consentement de l'employeur ou de son délégué, participé aux travaux du chantier ou de l'atelier, les parties sont censées, pour toutes les conditions non prévues expressément au contrat, s'être référées, à défaut de règlement d'atelier ou de convention collective, aux usages des lieux et de la profession.

ART. 10. — Les conditions que l'employeur aura insérées dans un règlement d'atelier ou de travail ne sont réputées acceptées par l'employé qui conclut le contrat de travail que si elles ont été régulièrement publiées dans la forme prévue aux articles 26 et 27 du titre III ci-après et si l'employeur établit qu'elles ont été portées à la connaissance personnelle de l'employé.

Les modifications apportées aux conditions du contrat de travail par voie de règlement d'atelier ou de travail

ne sont réputées acceptées par l'employé que sous les conditions indiquées au paragraphe précédent.

ART. 41. — Doit être considérée comme illicite toute clause du contrat de travail par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant, soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des services engagés.

## TITRE II.

### *Des conventions collectives relatives aux conditions du travail.*

ART. 42. — Préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un Syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns ou des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé.

Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions.

Les employeurs peuvent s'engager à appliquer la convention pendant sa durée de validité, soit à des catégories déterminées de leur personnel, soit seulement aux employés ayant pris part à la négociation directement ou par mandataires.

Les employés peuvent s'engager à respecter la convention, soit chez les seuls employeurs signataires, ou

dans tout contrat passé pendant la durée de la convention avec un employeur quelconque dans une région déterminée.

ART. 13. — La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite : elle sera déposée, à peine de nullité, au secrétariat du Conseil des prud'hommes, ou, à défaut du Conseil de prudhommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée.

Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant. Des copies certifiées pourront en être délivrées aux intéressés sur leur requête et à leurs frais.

Le dépôt aura lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Un décret fixera les émoluments des greffiers, le mode de communication des contrats et le mode de recouvrement des frais et honoraires.

ART. 14. — La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

La convention collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente.

ART. 15. — Sont, à défaut de stipulation contraire expressément énoncée dans les statuts des Syndicats ou dans la convention collective elle-même, considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective les employés et les employeurs qui sont, au moment où la convention est passée, membres du Syndicat ou de la collectivité partie à la convention,

ou qui postérieurement adhèrent au Syndicat ou à la convention.

ART. 16. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés du contrat de travail.

ART. 17. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires.

Mais, en ce cas, la partie liée par une convention collective, qui l'oblige même à l'égard de personnes qui n'ont pas été parties à cette convention (art. 12, §§ 3 et 4), et qui aurait accepté, à l'égard de ces personnes, des conditions contraires aux règles déterminées de cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

ART. 18. — Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix conformément à l'article 13, les employeurs et les employés seront, jusqu'à preuve contraire et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

ART. 19. — Les obligations assumées par les Syndicats qui interviennent dans une convention collective relative aux conditions du travail sont déterminées par la convention collective.

ART. 20. — Les Syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective relative aux conditions du travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres, avec leur consentement.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties, individus ou Syndicats avec lesquels ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un Syndicat ou une collectivité d'employés et plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs et chacun des membres de ce Syndicat et de la collectivité ouvrière pourra également agir pour obtenir, à son profit, l'exécution ou les dommages-intérêts contre ceux qui, ayant contracté avec lui, ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

ART. 21. — Les dispositions du présent titre peuvent être invoquées par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

### TITRE III.

#### *Des règlements d'atelier.*

ART. 22. — Dans les entreprises industrielles et commerciales, même dans celles de l'État, des départements et des communes, où il existe des règlements d'atelier, ces règlements sont régis par les dispositions du présent titre.

ART. 23. — Le règlement d'atelier doit indiquer dans la mesure que comporte la nature de l'entreprise ;

1° La manière dont le salaire est déterminé et notamment si l'employé est rétribué à l'heure, à la journée, à la tâche ou à l'entreprise ;

2° Lorsque l'employé est rétribué à la tâche ou à l'entreprise, le mode de mesurage et de contrôle ;

3° Les époques de paiement des salaires ;

4° Si les employés ne séjournent dans les locaux de l'entreprise pour y prendre des matières premières, ou y remettre le produit de leur travail, l'indication des jours et heures où les locaux leur sont accessibles.

ART. 24. — Là où l'entreprise le comporte, le règlement d'atelier doit encore indiquer :

1° Les droits et les devoirs du personnel de surveillance, le recours ouvert aux ouvriers en cas de plaintes ou difficultés relatives audit personnel ;

2° Les fournitures qui sont faites à l'employé à charge d'imputation sur le salaire ;

3° La durée du délai-congé ;

4° S'il existe des pénalités ou amendes, la nature des pénalités, le taux des amendes et l'emploi qui en est fait.

ART. 25. — Le règlement d'atelier pourra comporter en outre toutes prescriptions visant l'hygiène, la sécurité, la moralité et les convenances.

ART. 26. — Avant d'entrer en vigueur, tout règlement nouveau ou toute modification à un règlement ancien doit être porté à la connaissance des employés par voie d'affiche.

Pendant huit jours au moins à partir de l'affichage, le chef d'entreprise tient à la disposition de ces employés un registre ou cahier où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit par leurs délégués, consigner les observations qu'ils auraient à présenter.

Les dispositions ci-dessus ne font point obstacle aux lois qui prévoient, pour certains cas spéciaux, des délais plus étendus.



Pendant le même délai de huit jours au moins, les employés peuvent adresser individuellement et par écrit leurs observations au président du Conseil de prud'hommes ou à défaut au juge de paix. Le président du Conseil de prud'hommes ou le juge de paix transmet ces observations au chef d'entreprise dans les trois jours de la réception, sans indiquer les noms des signataires.

Après une deuxième période de huit jours, le règlement nouveau ou le règlement modifié fait l'objet d'un deuxième affichage avec la mention « observations vues ». Il entre ensuite en vigueur à l'expiration d'un délai au moins égal au délai-congé en usage dans la profession et qui ne peut être inférieur à huit jours francs. Le chef d'entreprise a la faculté de prolonger ce délai ; lorsqu'il est fait usage de cette faculté, le projet affiché doit mentionner la date de l'entrée en vigueur.

Toutefois, si le nouveau règlement ou le règlement modifié comporte, par application de l'article 25 ci-dessus, des dispositions spéciales concernant l'hygiène, la sécurité, la moralité et les convenances, ces dispositions entrent en vigueur dès le jour de l'affichage et ne sont pas soumises aux formalités prévues par les articles 26 et 27.

ART. 27. — Tout règlement nouveau ou tout règlement modifié doit, à peine de nullité, porter l'attestation, dûment signée par le chef d'entreprise, de la consultation régulière des employés dans la forme prévue à l'article précédent.

ART. 28. — L'ancien règlement ou les usages antérieurs subsistent jusqu'à la mise en vigueur, dans les conditions prévues aux articles 26 et 27 ci-dessus, du nouveau règlement ou du règlement modifié.

ART. 29. — Les règlements faits conformément aux présentes dispositions lient les parties pour toute la durée de l'engagement, tant dans les dispositions obli-

gatoires prévues ci-dessus que dans les dispositions facultatives qui y seraient jointes en vue d'établir les conditions du contrat de travail.

ART. 30. — Le règlement est et reste affiché dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent.

Tout employé a le droit d'en prendre copie.

ART. 31. — *Dispositions transitoires.* — Les chefs d'entreprises auront un délai de six mois, à dater de la promulgation de la présente loi, pour modifier leurs règlements d'atelier conformément aux dispositions qui précèdent.

Les règlements actuellement en vigueur resteront en vigueur pour toutes les prescriptions qui ne sont pas contraires aux dispositions du présent titre.

#### TITRE IV.

##### *Effets du contrat de travail.*

ART. 32. — Le contrat de travail produit les effets déterminés par les conventions des parties, dans la mesure où ces conventions ne sont contraires ni à l'ordre public et aux bonnes mœurs, ni aux lois, spécialement aux lois qui réglementent les conditions du travail et sa rémunération.

##### SECTION I. — *Obligations de l'employeur.*

###### § 1<sup>er</sup>. — RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL.

ART. 33. — Lorsque la rémunération du travail dépend des mesures, pesées, opérations, vérifications quelconques ayant pour but de déterminer la quantité et la qualité de l'ouvrage, les employés ont toujours le droit, malgré toute convention contraire, de contrôler ces opérations personnellement ou par délégués.

Les données prévues par les contrats qui pourraient être nécessaires au calcul des salaires fixés par contrat individuel ou convention collective, sont soumises aux mêmes règles.

ART. 34. — Lorsque l'employé payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise est maintenu à la disposition de l'employeur sur le lieu du travail, à son domicile ou ailleurs, et mis dans l'impossibilité de travailler par le fait de l'employeur, il a droit à une indemnité correspondant au préjudice qui lui a été causé. Toute convention contraire est nulle.

ART. 35. — Lorsque l'employé a droit à une part des bénéfices déterminés par le contrat, l'employeur est tenu, malgré toute convention contraire, de fournir à l'employé ou à un tiers agréé par les parties les données nécessaires pour contrôler le calcul de cette part.

ART. 36. — Les retenues faites à titre de cautionnement ou de garantie sur la rémunération de l'employé ne peuvent, malgré toute convention contraire, excéder un dixième (1/10) de chaque paye. Elles doivent être déposées, sous la responsabilité de l'employeur, entre les mains d'un tiers désigné par les parties ou, en cas de désaccord, par le juge de paix. Toutefois, il peut être stipulé que l'employeur les conservera tant que leur total n'aura pas atteint la rémunération d'un mois de travail.

ART. 37. — Les créances des employés pour la rémunération de leur travail sont privilégiées pour une durée de six mois, au rang déterminé par l'article 2101, paragraphe 4, du Code civil. Ce privilège s'étend à l'année échue et à l'année courante s'il s'agit de gens de service.

Est abrogé, en ce qu'il a de contraire au présent article, l'article 549 du Code commerce.

ART. 38. — Le paiement fait par l'employeur, à l'em-

ployé mineur, de la rémunération qui lui est due est valable si le père ou le tuteur de l'employé n'y a pas mis préalablement opposition.

En cas d'opposition par lettre recommandée ou par voie extrajudiciaire, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur une simple réquisition d'un parent ou d'un ami, et après avoir entendu ou appelé le père ou le tuteur, autoriser le mineur à recevoir tout ou partie de la rémunération de son travail.

ART. 39. — Dans tous les cas où l'employé n'est pas occupé à titre purement passager, il appartient aux tribunaux d'apprécier si, et dans quelle mesure, le salaire est dû en cas d'interruption momentanée résultant d'un cas de force majeure. Pour cette appréciation, il est tenu compte du délai prévu pour donner congé, ainsi que de la durée des services déjà rendus.

#### § 2. — CONDITIONS DU TRAVAIL.

ART. 40. — A moins de convention ou d'usage contraire, l'employeur doit mettre à la disposition de l'employé les collaborateurs, instruments et matières nécessaires à l'accomplissement de son travail. Si l'employeur les fournit moyennant paiement, il ne peut, malgré toute convention contraire, le faire à un prix supérieur à celui du marché.

L'employeur n'a, en aucun cas, le droit de retenir les objets ou instruments servant au travail qui appartiennent à l'employé. Il en est responsable sous les conditions du droit commun. Toute convention contraire est nulle.

ART. 41. — L'employeur est tenu de veiller à ce que les conditions d'exécution du travail ne portent atteinte ni à la santé, ni à la sécurité, ni à la moralité de l'employé. Il doit lui laisser le temps nécessaire pour l'accomplissement de ses devoirs civiques et de famille.

Lorsque l'employeur loge et nourrit l'employé, il doit le faire dans des conditions qui ne portent atteinte ni à sa moralité ni à sa santé. Il doit en outre, et malgré toute convention contraire, lui assurer à ses frais les premiers soins médicaux en cas de blessure ou de maladie survenue à son service, sans préjudice des obligations qui peuvent lui incomber en vertu des règles spéciales sur la responsabilité.

Ces obligations sont interprétées plus ou moins rigoureusement suivant les circonstances et notamment en considération de l'âge de l'employé et de la durée de ses services.

#### SECTION II. — *Obligations de l'employé.*

ART. 42. — Pendant l'exécution du contrat, l'employé est tenu :

1° D'accomplir sa tâche avec soin en se conformant aux ordres et instructions de l'employeur et de ses représentants ;

2° De respecter les convenances et les bonnes mœurs ;

3° D'éviter tout ce qui pourrait compromettre sa sécurité, celle de ses collaborateurs et celle des tiers.

Il doit restituer en bon état à l'employeur les matières premières non utilisées ainsi que les instruments ou objets quelconques qui lui ont été confiés. Toutefois, il n'est tenu compte ni des détériorations et de l'usure dues à l'usage normal de ces objets, ni du cas fortuit et de la force majeure.

ART. 43. — L'employé ne peut se faire remplacer dans l'exécution de son travail que s'il y est autorisé par le contrat ou par l'usage. Dans ce cas, le remplaçant doit être expressément ou tacitement agréé par l'employeur. A moins de convention contraire, le remplaçant est entièrement substitué ou remplacé dans le contrat ; il a une action directe contre l'employeur

et l'employeur contre lui. Le remplacé est dégagé de toute responsabilité quant au choix ou aux fautes du remplaçant.

## TITRE V.

### *Cessation et rupture du contrat de travail.*

ART. 44. — Les obligations résultant du contrat de travail prennent fin, soit dans les conditions prévues par les parties, telles que l'expiration de la durée convenue, l'achèvement de l'ouvrage, soit par la force majeure, soit par la volonté des contractants dans les conditions ci-après.

ART. 45. — Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes.

ART. 46. — Toutefois, sauf dans les cas prévus ci-après, la partie qui prend l'initiative de la résolution doit prévenir l'autre partie, soit une semaine au moins à l'avance, s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un serviteur, soit un mois au moins, s'il s'agit d'un employé proprement dit ou d'un ouvrier assimilé à un employé.

ART. 47. — Les délais prévus à l'article précédent pourront être, à la requête des intéressés, réduits ou augmentés, pour une profession ou une spécialité déterminées, dans une localité ou une région déterminées, s'il est établi par une enquête que les délais ainsi réduits ou augmentés sont conformes aux usages locaux, ou répondent aux vues des patrons et des ouvriers.

La requête des intéressés sera adressée au juge de paix. L'enquête sera faite par un comité constitué et fonctionnant conformément à la procédure établie par les articles 2, 3, 4, 5 et 6 de la loi du 27 décembre 1892.

ART. 48. — Pendant la période de délai-congé, l'ou-

vrier disposera de deux heures au moins par jour pour chercher du travail.

ART. 49. Le renouvellement continu du contrat de travail à durée déterminée soumet les parties à l'obligation du délai-congé dans les limites des dispositions de la présente loi.

ART. 50. — L'obligation du délai-congé n'est pas applicable au cas où le louage de services serait résilié avant l'expiration d'une période égale à une quinzaine, s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un serviteur, à un mois s'il s'agit d'un employé proprement dit. Elle ne s'applique pas, en outre, lorsque la résiliation résulte d'un cas de force majeure ou d'une faute grave.

ART. 51. — Les modifications apportées au contrat individuel de travail pendant son exécution par un règlement d'atelier qui n'aurait pas été accepté expressément par les employés, ou appliqué sans protestation de leur part pendant une durée égale à celle du délai-congé, sont pour les employés une cause légitime de rupture.

ART. 52. — La partie qui n'a pas observé le délai visé par les dispositions précédentes est tenue envers l'autre partie à des dommages-intérêts égaux au délai qui devait être observé.

ART. 53. — Ces dommages ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, en outre, la résolution abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes; le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Il devra, en tout cas, demander à la partie qui a rompu le contrat les motifs de la rupture.

ART. 54. — Pour la fixation de l'indemnité allouée, dans ce dernier cas, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, des retenues opérées et des versements effectués en vue

d'une pension de retraite, et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts, en vertu des dispositions du présent article.

ART. 55. — Les constatations auxquelles pourra donner lieu l'application des paragraphes précédents, lorsqu'elles seront portées devant les tribunaux civils et devant les Cours d'appel, seront instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence.

ART. 56. — La grève est, sauf manifestation contraire de la volonté de l'une ou de l'autre partie, une suspension du contrat de travail.

Le refus par l'une des parties de recourir à la procédure de conciliation ou à l'arbitrage dans les formes instituées par les lois spéciales, sera considéré comme une rupture du contrat, du fait de cette partie.

Dans les services publics et dans les établissements industriels de l'État dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans compromettre les intérêts de la défense nationale, la grève, ou cessation concertée du travail, est *ipso facto* une rupture du contrat de travail.

Fait à Paris, le 2 juillet 1906.

*Signé* : A. FALLIÈRES.

Par le Président de la République :

Le Président du Conseil, Garde des Sceaux,  
Ministre de la Justice,

*Signé* : F. SARRIEN.

Le Ministre du Commerce, de l'Industrie  
et du Travail.

*Signé* : GASTON DOUMERGUE.



Je reproduis ici une partie d'une étude critique que j'ai faite du projet de loi ministériel sur le *Contrat de travail* dans l'*Économiste français* (articles du projet non relatifs aux conventions collectives) :

... La première hésitation de la « Société d'études législatives » consistait à se demander s'il fallait faire une loi spéciale du contrat de travail qui serait une partie d'un Code industriel complet, ou s'il fallait introduire dans le Code civil quelques articles complémentaires pour combler la lacune qui y existe touchant les relations de ceux qui commandent et de ceux qui offrent le travail manuel, relations que le législateur a jusqu'ici considérées comme rentrant dans le contrat de louage des services, et auxquelles s'applique l'article 1780, complété par la loi du 27 décembre 1890.

La première partie du texte rédigé par la Société (et empruntée par le ministre) a été conçue dans le dessein de se conformer à ce second système et a conservé par suite une apparence de grande généralité qui lui fait faire souvent double emploi avec le Code, ou y introduire des formules vagues et élastiques qui ne sont pas sans péril. En tout cas, il me semble manquer à son but par la définition même du contrat de travail. Celui-ci, dans l'article premier du titre I, est bien « le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé ».

Mais, immédiatement, le paragraphe 2 limite l'application des nouvelles dispositions légales, en exemptant

des « dispositions du présent titre les contrats passés par les personnes qui offrent leur travail non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public ».

C'est donc non pas du contrat de travail dans sa généralité, mais uniquement du contrat de travail entre « employeurs » et « employés » que va s'occuper le projet de loi. Mais alors l'intention de ses auteurs a été non pas de légiférer sur l'ensemble des questions relatives à l'offre et à la demande du travail, mais seulement sur les rapports des patrons et des employés proprement dits. Dans ces conditions, entend-on retirer du droit commun l'article 1780 du Code civil, qu'on incorpore dans le nouvel article 7, article qui interdit d'engager le travail autrement qu'à temps ou pour une entreprise déterminée ? Ou si la prescription reste dans le droit commun, pourquoi en faire l'objet d'une disposition spéciale ? — De même entend-on appliquer exclusivement aux rapports des industriels et de leurs employés une autre disposition qui est, elle, une innovation et qui par elle-même soulève de graves objections ? C'est l'article 44 du projet de loi. La Société d'études législatives l'avait rédigé ainsi :

« Doit être considérée comme illicite toute clause du contrat de travail par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre pour lui imposer des conditions du travail en désaccord flagrant avec les conditions habituelles de la profession ou de la région. » Le ministre a ajouté : « ou avec la valeur ou l'importance des services engagés. » Là, l'auteur s'est, dit-il, inspiré de l'article 432 du Code civil allemand, « lequel n'est que le développement de l'article 6 de notre Code civil ». Or celui-ci stipule simplement « qu'on ne peut déroger par des conventions particulières aux lois qui intéressent l'ordre public et les mœurs ». L'article 438 (et non 432) du Code civil alle-

mand dispose d'une façon générale « qu'un acte juridique qui porte atteinte aux bonnes mœurs est nul ».

Puis, dans des termes peu clairs, il vise spécialement l'usure <sup>1</sup>.

Il y a une distance importante entre le texte du Code allemand spécialisé en ce qui concerne l'usure, et dont, d'ailleurs, il semble que le législateur d'Outre-Rhin se serve rarement <sup>2</sup>, et les dispositions prévues par le projet français en ce qui concerne le contrat de travail entre « employeurs et employés », et qui laissent aux tribunaux une marge d'arbitraire beaucoup trop grande pour déclarer la nullité des conventions convenues entre les parties. Comment le juge mesurera-t-il « le besoin, la légèreté ou l'inexpérience » dont l'abus doit rendre nul le contrat accepté entre personnes majeures et dont il est, dès lors, assez singulier d'invoquer « la légèreté ou l'inexpérience ? » Autant déclarer qu'elles sont mineures et les traiter comme telles. C'est, d'ailleurs, à quoi tend de plus en plus la législation dite sociale et l'on se demande où les réformateurs s'arrêteront dans cette voie. Car, enfin, « le besoin, la légèreté ou l'inexpérience » de l'une des parties ne se rencontrent pas exclusivement dans le contrat de travail, mais peuvent être le fait

1. « Est nul en particulier un acte juridique par lequel quelqu'un en exploitant le besoin, la légèreté d'esprit ou l'inexpérience d'un autre, tire profit de la situation, en ce que celui-ci lui promette ou lui assure de toute autre façon, à lui ou à un tiers, par une prestation par lui faite, des avantages de valeur patrimoniale qui excède la valeur de la prestation fournie, de telle façon qu'en tenant compte des circonstances, les avantages qui en forment l'équivalent soient par rapport à cette prestation dans une disproportion choquante. »

2. Voir le témoignage de M. Saleilles, *Bulletin de la Société* n° 3, 1906, p. 230 et même *Bulletin*, p. 244.

d'une des parties dans toutes les conventions ou tous les échanges. Pourquoi en tirer ici plus que là une cause spéciale de nullité ? C'est bien là une matière de droit commun et non de législation spéciale du travail.

La partie aggravée par le ministre soulève encore bien plus d'objections. Comment définir le *désaccord flagrant* des conditions offertes, soit avec les conditions habituelles dans la profession ou la région, soit avec la valeur et l'importance des services engagés ? Dans le premier cas, il peut y avoir violation des usages et coutumes ; mais si les usages et coutumes sont bien établis, l'employé qui a contracté les connaissait et a accepté le rabais. Dans le second, il a pu se produire une exploitation générale et collective, ou individuelle, qu'on jugera trop désavantageuse pour les ouvriers. C'est en tout cas la porte ouverte au « juste salaire » et au salaire minimum fixé par le juge ; et c'est la suppression du libre débat du prix du travail.

L'auteur ou le rédacteur ministériel du projet de loi invoque à l'appui de l'introduction d'une législation nouvelle « la nécessité de mettre fin à la fréquence croissante des conflits auxquels donne lieu le contrat de travail ». J'ai peur que la rédaction élastique et vague de l'article 44 en suscite de bien plus nombreux. La disposition, dans son sens général, a été une de celles le plus vigoureusement défendues par les *interventionnistes* de la Société d'Études, et je le comprends, parce que, comme l'avoue un de ses partisans, elle est grosse de toutes sortes de conséquences. D'autres l'ont combattue, mais non avec l'ardeur qu'il aurait fallu. Le fait qu'elle ait passé, défendue, ne fût-ce que dans sa première partie, par certains libéraux, prouve l'intensité du courant étatiste qui existe parmi nos juristes. Recueillie et singulièrement aggravée par le projet ministériel, elle devra, en cas de présentation aux Cham-

bres, être soumise à une complète revision, ou plutôt disparaître de la loi du contrat de travail.

— Les « règlements d'atelier » font l'objet du titre III du projet de loi sur le contrat de travail. La *Société d'Études législatives* avait décidé de les faire rentrer dans une loi spéciale. Le ministre, au contraire, a tenu à mettre le plus de choses possibles dans sa proposition législative, et, sur ce point, il a devancé les discussions de la Société d'études.

Avant tout, l'auteur de l'*Exposé des motifs*, rappelle que le présent projet ne rend pas obligatoire, comme en Belgique — ce dont nous le louons —, le règlement d'atelier <sup>1</sup>. Au fond même, le rédacteur du projet tend plutôt, il le déclare lui-même, à en restreindre le champ d'application, en craignant qu'il ne prête à l'arbitraire patronal, soit parce que l'ouvrier ne le lit pas en s'embauchant, soit parce que le patron le modifie de sa propre autorité et sans débat. Dans ces conditions, le caractère de contrat disparaît. Pour l'empêcher de dégénérer en mesure d'autorité unilatérale, il faudrait donc surtout, après avoir dit, d'une façon générale, ce que les règlements peuvent contenir, interdire d'y introduire un certain nombre de prescriptions, déclarer itérativement la nullité des conventions contraires, et préciser les conditions d'établissement et de publicité du règlement. L'auteur a réalisé la première partie de sa tâche d'une façon bien vague et qui prête à tant d'interprétations diverses que le simple silence de la loi aurait mieux valu.

Le règlement d'atelier, stipule le projet, indiquera « dans la mesure où la nature de l'industrie le comporte », le mode d'établissement du salaire (travail à

1. Il a, d'ailleurs, fait de larges emprunts à la loi belge du 10 mars 1900.

l'heure, à la journée, à la tâche ou aux pièces) ; le mode de mesurage et le contrôle du travail ; les époques du paiement des salaires, etc.

« Là où l'entreprise le comporte », le règlement doit indiquer les droits et les devoirs du personnel de surveillance — le recours ouvert aux ouvriers en cas de plaintes ou difficultés relatives au dit personnel —, les fournitures faites à l'employé à charge d'imputation sur le salaire —, la durée du délai-congé —, la nature des pénalités, le taux des amendes (s'il en existe) et l'emploi qui en est fait.

Le règlement d'atelier, enfin, « pourra » contenir, en outre, toutes prescriptions visant l'hygiène, la sécurité, la moralité et les convenances.

Les conditions de publicité et de validité qui, au fond, sont les seules que devrait préciser la loi, sont les suivantes : pour tout règlement nouveau ou modifié, l'affichage ; la tenue à la disposition des employés, pendant huit jours au moins à partir de l'affichage, d'un registre où ceux-ci peuvent soit individuellement, soit par leurs délégués, consigner leurs observations. Pendant le même délai de huit jours, les observations peuvent être transmises, par écrit, au Conseil des prud'hommes ou à défaut au juge de paix, qui les renvoie au chef d'entreprise sans indiquer les noms des signataires.

Après une deuxième période de huit jours, le règlement doit être de nouveau affiché avec la mention « observations vues ». Il entre ensuite en vigueur à l'expiration d'un délai au moins égal au délai-congé en usage dans la profession et qui ne peut être inférieur à huit jours francs. Il doit rester affiché dans un endroit apparent de l'usine, tout employé ayant le droit d'en prendre copie.

Ce sont là les conditions de publicité. L'article 10,

inséré beaucoup plus haut dans le projet, ajoute une stipulation inapplicable dans la pratique et qui annulerait presque tous les règlements d'atelier : « Les conditions (ou modifications) établies au règlement ne seront réputées acceptées par l'employé que si l'employeur établit qu'elles ont été portées à la *connaissance personnelle* de l'employé. » Par quel moyen ? Par lettre chargée ? Par remise contre un reçu ? Alors à quoi servent les conditions de publicité, d'affichage, etc. ? Ici la loi est inacceptable et tombe dans l'absurde.

En tous cas, avant de rédiger leur règlement d'atelier et de le soumettre à l'examen du personnel, les patrons feront bien de lire attentivement le titre IV du projet qui aurait dû logiquement précéder le titre III : car il entend interdire précisément l'insertion dans les conventions de travail d'un grand nombre de dispositions. Il détermine les obligations de l'employeur au point de vue des conditions et de la rémunération du travail, et les obligations de l'employé dans l'exécution du contrat, *auxquelles les conventions ne peuvent contrevenir*, pas plus qu'elles ne peuvent contrevenir aux bonnes mœurs, ni à l'ordre public.

L'auteur du projet commence par les conditions dans lesquelles l'entrepreneur doit donner du travail ; et là il pose des règles dont quelques-unes pourraient avoir de graves conséquences, dont d'autres sont acceptables ou recommandables. Telles sont, parmi ces dernières, celles relatives au droit de contrôle donné aux ouvriers ou à leurs délégués, malgré toute convention contraire, sur les mesures, pesées, etc., ayant pour but de déterminer la quantité, ou la qualité de l'ouvrage, ou le calcul des salaires. L'article 34 me paraît bien mal définir la situation de « l'employé payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise, et qui *maintenu à la disposition* de l'employeur sur le lieu du travail, à son domicile,

ou ailleurs et mis dans l'impossibilité de travailler par le fait de l'employeur » aura droit — toute convention contraire étant nulle — à une indemnité correspondant au préjudice qui lui aura été causé. L'exposé des motifs renvoie au cas d'industries où il est fait usage de moteurs mécaniques et où quelque accident interrompt la marche du moteur ; et aussi à certaines industries textiles, lorsqu'un ouvrier, ayant achevé un travail, doit attendre, pour entamer une nouvelle pièce, que le travail préparé par d'autres ouvriers lui soit remis. Ce sont là en effet des cas intéressants : — mais ne devaient-ils pas être précisément du nombre de ceux que prévoient les conventions de travail : et est-il possible de régler des conditions de fait aussi variables par un texte aussi vague et qui d'ailleurs fait double emploi avec l'article 39, lequel renvoie aux tribunaux pour apprécier si et dans quelle mesure le salaire est dû ?

L'article 35 soulève des difficultés encore plus graves, et il ne semble pas que le législateur s'en aperçoive, car il lui consacre juste quatre lignes et demie dans son exposé des motifs.

L'article 35 stipule que « lorsque l'employé a droit à une part des bénéfices déterminée par le contrat, l'employeur est tenu, *malgré toute convention contraire*, de fournir à l'employé ou à un tiers agréé par les parties, les données nécessaires pour contrôler le calcul de cette part. »

En réalité c'est toute la question de la « Participation aux bénéfices » que l'auteur du projet rouvre par ces quelques lignes, en apparence inoffensives, et bien des partisans de la *Participation* ne lui en sauront aucun gré.

En effet celle-ci a en grande partie vécu — et quelquefois réussi — sur un malentendu qui a consisté à confondre un système de primes ayant pour but d'encourager le zèle ou l'esprit d'économie du personne



avec un véritable droit général à une portion déterminée du bénéfice commercial. Ces primes qui, dans certains cas, auraient été difficilement calculées d'après des données partielles (rendement des ouvriers ou des machines, emploi des matières premières, des combustibles, du graissage, etc.) ont été prélevées sur le chiffre final des opérations de l'année. Il en est résulté une simplification pour les employeurs, et aussi une satisfaction apparente donnée aux revendications ouvrières auxquelles on a répondu par le mot d'ailleurs mal choisi et dangereux de partage des bénéfices. Mal choisi et dangereux, car il a immédiatement soulevé l'idée d'un contrôle des écritures de la part des intéressés. Quelques-uns l'ont obtenu. La plupart des patrons l'ont refusé, ou accordé sous conditions restrictives. Le plus grand nombre ne veulent de la participation qu'à condition qu'elle ne les entraîne pas à montrer leurs livres et à se susciter à eux-mêmes toute espèce de difficultés et de périls. Dans ces conditions déclarer, que nonobstant toute convention contraire, « sa participation implique la présentation par le patron des données nécessaires pour contrôler le calcul de la part des bénéfices », c'est peut-être revenir à la logique, mais c'est du même coup tuer dans ses réussites partielles le système de rémunération du travail sur lequel tant de personnes ont bâti des espérances... ou des illusions.

Dans le paragraphe 2 de cette section, le législateur règle les conditions dans lesquelles l'employeur doit donner le travail, livraison des matières et instruments nécessaires à l'ouvrage, à un prix (s'il en est dû un) qui, malgré toute convention contraire, ne peut dépasser celui du marché. Obligation de veiller à ce que les conditions d'exécution du travail ne portent atteinte ni à la santé, ni à la sécurité, ni à la moralité de l'employé — de laisser au travailleur le temps nécessaire pour

l'accomplissement de ses devoirs civiques (la Société d'études avait ajouté : « religieux ») et de famille — toutes prescriptions d'un caractère tellement élastique (notamment la dernière) qu'il ne sert pas à grand'chose de les inscrire dans un texte de loi et d'où, du fait même de leur inscription dans le Code, il naîtra bien des difficultés d'interprétation. Qu'est-ce par exemple que l'accomplissement des devoirs civiques ? Est-ce le temps de voter ? Est-ce celui d'être conseiller municipal ou général, député, ou sénateur ?

Les obligations imposées par la section II à l'employé, ne sont pas, d'ailleurs, beaucoup mieux déterminées.

Il doit « accomplir sa tâche avec soin en se conformant aux ordres et instructions de l'employeur et de ses représentants — respecter les convenances et les bonnes mœurs — éviter tout ce qui pourrait compromettre sa sécurité, celle de ses collaborateurs et celle des tiers, — restituer en bon état les matières premières non utilisées ainsi que les instruments ou objets qui lui ont été confiés, sauf l'usure et les détériorations dues à l'usage normal, et sauf les cas de force majeure. » La retenue autorisée comme garantie ou cautionnement ne peut dépasser un dixième de chaque paye, et quand la retenue dépassera la rémunération d'un mois, elle devra, en dépit de toute convention contraire, être déposée entre les mains d'un tiers désigné par les parties ou, en cas de désaccord, du juge de paix. Par contre, le privilège des employés pour la rémunération de leur travail est celui désigné par le paragraphe 4 de l'article 2101 du Code civil, et s'étend à six mois.

\*  
\* \*

On retrouve là l'inégalité de sanction qui est la grande difficulté de toute réglementation légale des

rapports des patrons et des ouvriers. Ainsi, après les prescriptions fort sages du projet sur la sécurité et les conditions du délai-congé pour les deux parties, en cas de rupture du contrat de travail, — une semaine au moins, s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un serviteur (?), — l'article 52 prévoit que la partie qui n'a pas observé le délai prescrit est tenue envers l'autre partie à des dommages-intérêts « égaux à ce délai ». Voilà une disposition qu'il sera facile de faire valoir et d'appliquer aux dépens des patrons. Et elle est singulièrement aggravée pour les entrepreneurs par l'article 53 : « les dommages ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, en outre, la résolution abusive du contrat par la volonté d'une des parties », le caractère abusif devant être apprécié par le tribunal qui « pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture et devra en demander les causes à la partie qui a rompu ». Mais, d'autre part, quelle garantie les patrons auront-ils en ce qui concerne les ouvriers ou employés, autre que le cautionnement d'un dixième du salaire qui est autorisé par le projet, mais qui n'existe pas dans les mœurs et qui y pénétrera difficilement ?

Et, d'ailleurs, le projet de loi supprime même implicitement, non seulement cette garantie, mais tout droit à un délai et à des dommages-intérêts dans le cas de cessation du travail le plus fréquent et le plus grave pour les employeurs : la grève. Modifiant le projet de la *Société d'Études*, l'article 56 stipule que « la grève est, sauf manifestation contraire de l'une ou l'autre partie, une suspension du contrat de travail ». Et voilà tranchée, sans autre discussion, une question qui, de l'aveu même de l'auteur, a été plusieurs fois portée devant les tribunaux et résolue par la Cour de cassation dans un sens absolument opposé, puisqu'elle a toujours assimilé la grève à une rupture de contrat ! « L'étude

des faits, dit tranquillement l'exposé des motifs, semble, au contraire, établir que, dans le plus grand nombre des cas, ni les employeurs ni les employés, n'estiment que le lien qui les unit est entièrement rompu par la cessation du travail ». « Lorsqu'ils estiment, ajoute-t-il, qu'il y a rupture, ils l'affirment, le plus souvent, par des manifestations expresses, soit que l'employeur ait avisé les employés d'avoir à chercher du travail ailleurs, soit que les employés, en suspendant le travail, aient fait connaître leur dessein de chercher un autre engagement. » J'avoué que je ne sais pas où, ni quand, l'auteur a constaté l'existence de ces manifestations expresses qui auraient précédé une déclaration de grève. A quoi bon soumettre la rupture du contrat individuel à un délai-congé, si on en exempte le départ simultané, bien plus grave, de la totalité ou d'une partie importante du personnel?

Toutes les grèves deviendront ainsi de simples « suspensions », sans formalités, sans procédures préalables, ni responsabilités, car la menace de considérer comme « ruptures » celles où les parties refuseraient le recours à la conciliation ou à l'arbitrage dans les formes instituées par les lois spéciales et d'imputer la rupture à la partie refusante, cette menace sera facilement déjouée par une démarche de pure forme de l'une des parties, démarche qui laissera les choses en l'état.

Et ne demandez pas à l'auteur une justification juridique sur laquelle il appuie son assimilation de la grève à une suspension de travail ; il s'interdit à lui-même toute justification de ce genre en proclamant tranquillement dans son dernier paragraphe que « dans les services publics et dans les établissements industriels de l'État dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans compromettre les intérêts de la défense nationale, la grève ou cessation concertée du travail

est, *ipso facto*, uné rupture du contrat de travail ! »

Arbitraire en faveur des ouvriers ou employés coalisés, arbitraire contre les individus, arbitraire en faveur de l'État ; voilà ce qu'on retrouve trop souvent dans le nouveau projet de loi sur le contrat de travail. La paix de l'industrie n'a rien à y gagner ni, par suite, les intérêts bien entendus des classes laborieuses. Il semble que nos modernes législateurs ne craignent pas assez de décourager les entrepreneurs qui créent la richesse nationale par leur initiative, leur activité et la mise en jeu de leur responsabilité. Autoriser, comme on l'a fait, en face de la concentration des capitaux, le droit de coalition et les syndicats d'ouvriers, c'était légitime. Que des lacunes existent dans l'organisation de leur personnalité civile et surtout de leur responsabilité effective, c'est indéniable, et c'est là que le législateur devrait porter ses premiers efforts ; car, en dehors de sérieuses garanties offertes par les syndicats soit à leurs membres, soit aux entrepreneurs, toute réglementation du travail, individuelle ou collective, qui fera appel à leur intervention, sera fatalement inefficace ou partielle. Celle que, dans les conditions actuelles des groupessyndicaux et des Bourses du travail, propose l'ancien ministre du Commerce, risque de ruiner à la fois l'indépendance des chefs d'industrie nécessaire à la direction de leurs entreprises, et la liberté des ouvriers en tant qu'individus. Elle étoufferait les uns et les autres sous le poids d'une tyrannie contre laquelle protestent les principes mêmes de la Révolution et de l'ordre social qui en est issu ; et, sous prétexte de protéger le travail, elle étoufferait du même coup notre activité productive.

---

## ANNEXE II

---

### PROJET DE LOI SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL : TITRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES RELATIVES AUX CONDI- TIONS DU TRAVAIL, PRÉSENTÉ PAR LA COMMISSION DE LA SOCIÉTÉ D'ÉTUDES LÉGISLATIVES<sup>1</sup>.

RAPPORTEUR : M. Colson.

... ART. 45. — Les représentants d'un syndicat ou de tout autre groupement d'employés peuvent passer, avec un employeur ou avec les représentants d'un syndicat ou de tout autre groupement d'employeurs, des conventions collectives, déterminant certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail individuels dans lesquels sera partie l'un des adhérents à la convention collective.

L'engagement de chaque adhérent comporte l'obligation d'observer les conditions de travail déterminées par la convention collective, dans tous les contrats individuels qu'il passerait même avec des personnes étrangères à cette convention, pour le genre de travail

1. Nous nous bornons à reproduire le texte élaboré par la Commission des Études Législatives. Il représente en plusieurs de ses articles une amélioration par rapport au premier texte qui avait été reproduit et aggravé par le Ministre. Mais il soulève encore de nombreuses objections.

L'intéressant rapport de M. Colson se trouve chez A. Rousseau éditeur, et dans le Bulletin de la Société d'Études Législatives. Il est en ce moment discuté par la Société d'Études.

qui en fait l'objet, à moins qu'il ne soit formellement stipulé que les conditions convenues sont obligatoires, pour les adhérents, soit seulement dans leurs rapports entre eux, soit dans leurs rapports entre eux et avec les tiers seulement dans une région déterminée.

ART. 46. — La convention collective doit être écrite.

Elle est déposée au secrétariat du Conseil des prud'hommes, ou, à défaut de Conseil des prud'hommes, au greffe de la Justice de paix du lieu où elle a été passée.

Il en est donné gratuitement communication à toute partie intéressée.

ART. 47. — La convention collective peut être conclue pour une période indéterminée. Dans ce cas, elle peut toujours cesser, par la volonté de l'un des groupements participants, à charge, pour les représentants de ce groupement, de prévenir l'autre un mois au moins à l'avance. Toute stipulation tendant à abrégé ce délai est nulle.

Si la convention collective est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq années.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme convention à durée indéterminée.

ART. 48. — Sont considérés comme liés par la convention collective :

1° Les employeurs ou les employés qui ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial aux négociateurs pour traiter en leur nom ;

2° Ceux qui, au moment où la convention est passée, sont membres d'un syndicat ou d'un groupement partie à cette convention, si, dans un délai de quatorze jours à dater du dépôt au secrétariat du Conseil des pru-

d'hommes ou au greffe de la justice de paix, il ne se sont pas retirés du syndicat ou du groupement participant, par une démission donnée de bonne foi et notifiée audit secrétariat ou greffe ;

Lorsqu'un mandat spécial a été donné aux négociateurs, au nom de la collectivité, par une délibération du syndicat ou du groupement, le délai imparti à chaque membre pour se retirer est réduit à trois jours francs, à dater du dépôt du procès-verbal de ladite délibération au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix ;

3° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un syndicat participant ou adhérent à la convention.

ART. 49. — Lorsqu'une convention collective a été conclue pour une durée indéterminée, tout participant peut, à toute époque, se dégager en notifiant un mois à l'avance sa renonciation au secrétariat ou au greffe où le dépôt prévu à l'art. 46 doit être fait en se retirant de tout syndicat qui resterait partie à la convention.

Lorsqu'une convention est prorogée pour une durée déterminée par tacite reconduction, tout participant peut se dégager dans les mêmes formes, dans la huitaine qui suit la prorogation.

Est nulle toute convention par laquelle un employeur ou un employé renoncerait à la faculté de répudier, dans les formes prévues par le 2° de l'art. 48 ci-dessus, soit une convention collective, soit un mandat donné collectivement, ou par laquelle il renoncerait, pour une durée de plus de cinq ans, à se dégager d'une convention en cours.

ART. 50. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la



convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

ART. 51. — Sont valables, nonobstant la nullité édictée aux art. 45, 48 et 49 ci-dessus, lorsqu'elles ont été prévues par une convention collective :

1<sup>o</sup> Les dérogations aux dispositions de l'art. 45 destinées à faciliter le fonctionnement des économats, sous la réserve, toutefois, qu'en aucun cas la compensation ne sera admise entre les sommes dues par l'employeur à titre de salaire, et celles qui seraient dues par l'employé pour fourniture de boissons alcooliques.

2<sup>o</sup> La renonciation par l'employé au droit de contester personnellement les résultats de la vérification des mesures ou données quelconques nécessaires au calcul des salaires, lorsque cette vérification a été faite par les délégués de la majorité des autres employés.

3<sup>o</sup> Les dérogations aux dispositions de l'art. 49 sur le partage des bénéfices.

Sont valables, sans être soumis à l'approbation prévue par l'art. 29, les règlements relatifs aux amendes édictés dans les conditions prévues par une convention collective.

Peuvent seules produire les effets prévus au présent article, les conventions collectives applicables à cinquante employés au moins, ou à un nombre d'employés au moins égal à la moitié de l'effectif total de la profession, dans les localités où cet effectif est inférieur à cent.

ART. 52. — Les syndicats d'employeurs ou d'employés ayant adhéré à une convention collective sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale.

Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

ART. 53. — Les syndicats ou les individus liés par la convention collective sont passibles, en cas de violation des engagements contractés par eux, de dommages-intérêts qui peuvent leur être réclamés :

Soit par les syndicats ou les individus, membres de la collectivité avec laquelle a traité celle dont ils font partie ;

Soit par les syndicats ou les individus, membres de la collectivité dont ils font partie.

ART. 54. — Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Le syndicat peut également intervenir dans toute instance engagée par un de ses membres pour obtenir la réparation du préjudice à lui causé par une violation de la convention, en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige présente pour tous les autres.

ART. 55. — Sont valables les dispositions de la convention collective par lesquelles les adhérents remettent à des arbitres, désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention.

IV

UN PROJET DE LOI SOCIALISTE

SUR

LA JOURNÉE DE TRAVAIL DES ADULTES

## IV

### UN PROJET DE LOI SOCIALISTE SUR LA JOURNÉE DE TRAVAIL DES ADULTES

Pas de travail avant 16 ans, quatre heures de 16 à 20 ans, huit heures pendant 5 jours et demi par semaine à partir de 20 ans, le salaire payé nonobstant pour sept jours, et fixé par tarif syndical là où existent des syndicats, par entente entre la Confédération du travail et les patrons là où il n'y a pas d'organisation syndicale; voilà la substance du projet de loi que M. Édouard Vaillant et 51 de ses collègues socialistes ont déposé à la Chambre<sup>1</sup>, comme devant régir les conditions

1. *Journal Officiel*, Annexes, 26 avril 1906. On se rappelle qu'un projet de loi déposé par le gouvernement le 10 juillet 1906 propose de limiter à 10 heures par jour le travail des adultes. La loi du 13 juillet 1906 a ordonné le repos hebdomadaire et a soulevé les difficultés d'application que tout le monde connaît.

de travail de *tous les lieux de travail, de quelque nature que ce soit, publics et privés, domestiques et de famille, industriels ou agricoles*. Un autre projet de loi signé des mêmes membres applique des conditions identiques aux ateliers et services de l'État, sauf que là on accorde aux employés un salaire minimum de 5 francs par jour, 35 francs par semaine (pour 44 heures de travail), et quinze jours par an de repos payés. On déclare d'ailleurs que la liberté d'organisation syndicale est entière pour les employés de l'État, et que celui-ci devra parmi les syndiqués accepter des contrôleurs « ayant rang et rémunération d'inspecteurs du travail ».

Telle est la situation où cinquante-deux députés socialistes, parmi lesquels MM. Jaurès, de Pressensé, Basly, Lamendin, veulent placer à la fois l'industrie nationale, y compris l'agriculture, et les établissements d'État. L'exposé des motifs de leur projet est encore plus extraordinaire que le projet lui-même. C'est tout simplement une page arrachée du *Capital*, de K. Marx, suivie de quelques considérations statistiques, qui viennent absolu-

ment à l'encontre des propositions des auteurs du projet. Mais qu'importe que d'une part, personne en Allemagne n'ose plus employer les arguments de Marx, tant ils ont été démentis par les faits les plus évidents, et que ceux qui y ont recours semblent retarder de vingt ans ; que d'autre part les chiffres cités par les signataires de l'exposé des motifs se retournent contre eux, quand il s'agit de l'application restreinte de la journée de huit heures dans d'autres pays, ou soient démentis par d'autres plus récents au sujet de la moindre productivité de la journée réduite<sup>1</sup>? Le parti n'en est pas à rechercher la solidité des arguments ni la praticabilité des réformes. Ce qu'il lui faut, c'est de ne pas se laisser dépasser par la Confédération du travail. Celle-ci organise l'agitation pour la journée de huit heures. Il faut bien emboîter le pas et même aller un peu plus loin qu'elle. Il est vrai qu'aux États-Unis, les signataires le reconnaissent eux-mêmes, la journée est

1. Voir l'*Office du Travail* : Notes sur la journée de huit heures, 1906, résumées dans l'*Économiste Français*, 27 avril 1906.

encore de dix heures pour la majorité des ouvriers, qu'en Angleterre, la journée industrielle est de neuf heures, qu'elle est également plus longue en Allemagne, en Suisse, en Belgique, en Italie : N'importe. Le parti décide que « l'argument usuel de l'infériorité dans la concurrence internationale qui résulterait de la journée abrégée est illusoire, que le développement de la production industrielle, caractérisé par une productivité croissante en même temps que par l'accumulation de la concentration des capitaux sur tous les champs de l'activité productive commerciale et financière, a permis sans changement des conditions sociales de cette production, une réduction de durée de travail, et sauf la routine des industriels réfractaires au progrès technique, il n'y a pas d'obstacle à l'institution, par décision législative, de la journée de huit heures. »

Voilà un échantillon des raisonnements employés — et j'en ai abrégé la rédaction !

Remarquez que pas un, parmi les 52 signataires d'un projet aussi osé, ne voudrait, étant ministre, prendre la responsabilité de l'appli-

quer. Pas un qui ne trouverait d'excellentes raisons de reculer, pour ne pas dire de repousser définitivement la réforme, qui ne sentirait qu'il condamne l'industrie nationale, l'agriculture, et l'État à la faillite. Mais il semble que quand un député signe avec d'autres un projet de loi, il n'assume aucune responsabilité. La majorité n'acceptera pas ; puis le Sénat est là en cas de surprise. Qu'importe dès lors de semer des idées fausses, d'empoisonner les esprits, de pousser à l'agitation ouvrière ? On a besoin des meneurs pour la réélection et on n'ose pas se séparer du groupe !

Quant à la liberté individuelle du travail, au droit pour chacun d'allonger sa journée de labeur dans une certaine mesure pour répondre à des conditions particulières, à des nécessités de saison ou autres, de régler son temps de travail suivant ses forces ou ses désirs, il n'en est plus même question. On revient sous une forme nouvelle à l'esclavage antique, sauf que le maître cette fois, au lieu d'être un patron, est l'État législateur infallible qui enferme tout le monde dans



un cadre d'heures inflexibles. Prendra-t-il la responsabilité, en face de la concurrence étrangère profitant de la hausse de prix de notre production, d'assurer, dans ce temps réduit, aux entrepreneurs un profit, et aux ouvriers un salaire suffisants pour faire vivre l'industrie et les travailleurs? Jusqu'où étendra-t-il son rôle de tuteur, de geôlier et de Providence, rôle où malheureusement il ne peut rien contre les lois naturelles et où il ne saurait remplacer les efforts féconds de l'initiative personnelle par la réglementation législative? Jusqu'où prétendra-t-il substituer la tyrannie de la collectivité au libre exercice des facultés individuelles qui est à la fois le droit de chaque citoyen et le seul moteur efficace de l'activité sociale? C'est le secret de l'État socialiste futur. S'il doit jamais se réaliser, je crains fort qu'il ne s'élève sur les ruines de notre prospérité industrielle.



## TABLE DES MATIÈRES

---

	Pages.
AVANT-PROPOS. — La liberté du travail et l'oppression des majorités ou des minorités. . . . .	1
I. — La liberté des coalitions, le droit pour l'individu de faire ou de ne pas faire grève et le projet d'abrogation des articles 444-445 du Code pénal.. . . .	41
II. — Le projet de loi sur la grève et l'arbitrage obligatoires. . . . .	65
Domaine d'application de la loi. . . . .	73
Conciliation et arbitrage préventifs. . . . .	75
Pratique du droit de grève. . . . .	85
Arbitrage obligatoire. . . . .	103
A qui la loi sera-t-elle en fait applicable? . . . . .	109
<i>Annexes.</i> — Texte du projet de loi. . . . .	118
Modifications proposées par la Commission du travail. . . . .	129
III. — Les Conventions collectives dans le projet de loi sur le contrat de travail. . . . .	134

<i>Annexe I.</i> — Projet de loi du gouvernement sur le contrat de travail. . . . .	161
Critique du projet de loi. . . . .	176
<i>Annexe II.</i> — Le Titre des conventions collectives dans le projet de loi présenté par la com- mission de la Société d'études législatives (rapporteur, M. Colson). . . . .	184
IV. — Un projet de loi socialiste sur la journée de travail des adultes. . . . .	195
TABLE DES MATIÈRES. . . . .	203

