

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article unique. L'article 2 de l'arrêté royal précité du 8 mars 1898, sera modifié comme suit :

« Art. 2. Sauf les exceptions à déterminer par les autorités compétentes, les bâtiments soumis à des mesures sanitaires pourront dans ce cas poursuivre leur voyage jusqu'à Anvers, sans faire arrêt à Doel.

« Toutefois, ils continueront à observer toutes les dispositions prescrites par les lois, arrêtés et instructions du service sanitaire, et ce jusqu'à ce qu'ils aient obtenu libre pratique à Anvers. »

Notre ministre de l'agriculture (M. le baron M. VAN DER BRUGGEN) et notre ministre des chemins de fer, postes et télégraphes (M. J. LIEBAERT), sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

80. — 10 MARS 1900. — Loi sur le contrat de travail (1). (Monit. du 14 mars 1900.)

Léopold II, etc. Les Chambres ont adopté et nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Art. 1^{er}. La présente loi régit le contrat par lequel un ouvrier s'engage à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron, moyennant

(1) Session de 1896-1897.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS.

Documents parlementaires. — Exposé des motifs et texte du projet, n° 26.

Annales parlementaires. — Dépôt du projet. Séance du 27 novembre 1896.

Session de 1897-1898.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS.

Documents parlementaires. — Rapport de la section centrale, n° 76.

Annales parlementaires. — Dépôt du rapport de la section centrale. Séance du 24 février 1898.

Session de 1898-1899.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS.

Documents parlementaires. — Amendements du gouvernement, n° 109. — Rapport de la commission relatif au salaire de la femme mariée et du mineur, n° 246.

Annales parlementaires. — Dépôt des amendements du gouvernement. Séance du 24 février 1899. — Discussion générale. Séances des 24 février, 3, 7, 8, 9, 10, 14, 15 mars 1899. — Discussion des articles et premier vote. Séances des 16, 17, 22, 23, 24, 27, 28, 29 mars; 20, 25, 26, 27, 28 avril 1899. — Dépôt du rapport de la commission. Séance du 12 juillet 1899. — Second vote des articles amendés. Séances des 23, 24 août; 1^{er}, 5, 6, 7, 8 septembre 1899. — Adoption du projet. Séance du 8 septembre 1899.

Session de 1899-1900.

SÉNAT.

Documents parlementaires. — Rapport de la commission de l'industrie et du travail, n° 19.

Annales parlementaires. — Discussion générale et discussion des articles. Séances des 28 février; 1^{er}, 2 mars 1900. — Adoption. Séance du 2 mars 1900.

une rémunération à fournir par celui-ci et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties.

Les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers.

Art. 2. Lorsque des ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article précédent 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 d'entreprise, dans leurs rapports avec les ouvriers faisant partie de ces groupes ou brigades.

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

Art. 3. Le montant et la nature de la rémunération, le temps, le lieu et, en général, toutes les conditions du travail sont déterminés par la convention.

Celle-ci peut être faite verbalement ou par écrit, sans préjudice à la loi sur les règlements d'atelier.

L'usage supplée au silence des parties.

Art. 4. En matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

Art. 5. On ne peut engager son travail qu'à terme ou pour une entreprise déterminée.

Art. 6. Les actions résultant du contrat de travail se prescrivent par six mois, à moins qu'une prescription spéciale n'ait été établie par une loi particulière, ou qu'il ne s'agisse de la divulgation d'un secret de fabrication ou de la réparation d'un dommage causé par un accident ou une maladie.

En cas de dol, le délai de six mois ne commence à courir qu'à dater de la découverte du dol.

CHAPITRE II. — DES OBLIGATIONS RÉCIPROQUES DES PARTIES.

Art. 7. L'ouvrier a l'obligation :
D'exécuter son travail avec les soins d'un

bon père de famille, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

De garder les secrets de fabrication ;

De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de tiers.

Art. 8. L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Il répond de sa faute en cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits.

Les indemnités ou dommages et intérêts dus de ce chef et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice, ne pourront être retenus sur le salaire qu'à concurrence du cinquième de la somme payable à chaque échéance, sauf dans le cas où l'ouvrier aurait agi par dol ou mettrait volontairement fin à son engagement avant la liquidation de l'indemnité.

Art 9. L'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

Art. 10. Sauf convention contraire, l'ouvrier est tenu d'exécuter lui-même le travail promis.

Si le pouvoir de se faire momentanément remplacer lui a été conféré sans désignation d'une personne, il ne répond que du choix de son remplaçant.

Le remplaçant a une action directe contre le chef d'entreprise s'il a été agréé par celui-ci ou si l'ouvrier a reçu le pouvoir de se faire remplacer. Le chef d'entreprise peut, dans

tous les cas, agir directement contre le remplaçant.

Il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts à charge de l'ouvrier en cas d'absence, de non-remplacement ou d'inexécution résultant de force majeure : toute convention contraire est nulle.

Art. 11. Le chef d'entreprise a l'obligation :

De faire travailler l'ouvrier dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment de mettre à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, les collaborateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ;

De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'ouvrier et que les premiers secours soient assurés à celui-ci, en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours devra se trouver constamment à la disposition du personnel dans les usines occupant plus de dix ouvriers ;

D'observer et de faire observer les bonnes mœurs et les convenances pendant l'exécution du contrat ;

De payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus ;

De fournir à l'ouvrier un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir ;

De donner à l'ouvrier le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, les dimanches et jours fériés, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

Art. 12. Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, l'ouvrier payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise et présent à l'atelier est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit à la moitié du salaire correspondant au temps perdu, à moins qu'il ne soit autorisé à quitter le lieu du travail.

Art. 13. Le chef d'entreprise doit

apporter à la conservation des outils appartenant à l'ouvrier les soins d'un bon père de famille; il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces outils.

Il répond des malfaçons provenant de matières premières ou outillages défectueux fournis par lui.

Toute convention contraire est nulle.

Art. 14. Lorsque l'engagement prend fin, le chef d'entreprise a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui le demande un certificat constatant la date de son entrée et celle de sa sortie.

Art. 15. Le chef d'entreprise et l'ouvrier se doivent le respect et des égards mutuels.

CHAPITRE III. — DES DIFFÉRENTES MANIÈRES DONT PRENNENT FIN LES OBLIGATIONS DES PARTIES.

Art. 16. Sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant du contrat régi par la présente loi prennent fin :

- 1° Par l'expiration du terme;
- 2° Par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- 3° Par la volonté de l'une des parties, lorsque le contrat a été conclu sans terme ou qu'il existe un juste motif de rupture;
- 4° Par la mort de l'ouvrier;
- 5° Par force majeure.

Art. 17. Lorsqu'elle n'est point fixée par la convention ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage.

En l'absence de terme, l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie.

Art. 18. Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéfinie.

Art. 19. Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

Sauf disposition contraire résultant de la convention ou de l'usage, les parties sont

tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours au moins. Toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a lieu à semblable préavis que si le règlement l'exige.

L'obligation et le délai du préavis sont réciproques. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour les parties en présence, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune d'elles.

Art. 20. Le chef d'entreprise peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme :

Lorsque l'ouvrier a trompé le chef d'entreprise lors de la conclusion du contrat, par la production de faux certificats ou livrets;

Lorsqu'il se rend coupable d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injure grave à l'égard du chef ou du personnel de l'entreprise;

Lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;

Lorsqu'il se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat;

Lorsqu'il communique des secrets de fabrication;

Lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité de la maison, de l'établissement ou du travail;

Et, en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise et à l'exécution du contrat.

Le tout sans préjudice au droit du chef d'entreprise à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Le congé ne peut plus être donné sur l'heure lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu du chef d'entreprise depuis deux jours ouvrables au moins.

Art. 21. L'ouvrier peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme :

Lorsque le chef d'entreprise ou celui qui le remplace se rend coupable, à son égard,

d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injure grave;

Lorsque le chef d'entreprise tolère, de la part de ses préposés, de semblables actes à l'égard de l'ouvrier;

Lorsque la moralité de l'ouvrier est mise en danger au cours du contrat;

Lorsque le chef d'entreprise lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;

Lorsque, dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'ouvrier se trouvent exposées à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat;

Et, en général, lorsque le chef d'entreprise manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat.

Le tout sans préjudice au droit de l'ouvrier à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

La rupture immédiate du contrat ne peut plus avoir lieu lorsque le fait qui l'aurait justifiée est connu de l'ouvrier depuis deux jours ouvrables au moins.

Art. 22. Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner d'une manière suffisante le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la moitié du salaire correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir; cette indemnité ne peut dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine, à moins qu'un taux plus élevé ne soit fixé par l'usage.

Art. 23. Néanmoins, la partie lésée peut, mais à charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dommages et intérêts, qui ne seront, en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article précédent.

Art. 24. Si le contrat est conclu à terme ou s'il s'agit de l'exécution d'un ouvrage déterminé, et que les parties con-

viennent d'une indemnité pour rupture illicite d'engagement, la stipulation et le montant de l'indemnité sont réciproques, nonobstant toute convention contraire.

Art. 25. Toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement sont imputables sur le salaire.

Art. 26. Lorsque des prélèvements sont opérés sur les salaires à titre de garantie des obligations de l'ouvrier, le chef d'entreprise est tenu de déposer, au nom de l'ouvrier, les sommes ainsi prélevées, en mains d'un tiers choisi de commun accord, ou, à défaut d'accord, à la Caisse générale d'épargne et de retraite. Ces quotités du salaire échu ne peuvent être supérieures à un cinquième du salaire payable à chaque échéance.

Par le seul fait du dépôt, le chef d'entreprise acquiert privilège sur les sommes déposées, pour toutes créances résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations de l'ouvrier.

Sauf en ce qui concerne le privilège établi par le présent article, les dispositions de la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers sont applicables aux sommes ainsi déposées.

Le tiers dépositaire est tenu de remettre ces sommes respectivement au chef d'entreprise ou à l'ouvrier qui en demande le retrait en produisant l'autorisation de l'autre partie intéressée, ou, à défaut de cette autorisation, un extrait de la décision passée en force de chose jugée, constatant le droit de la partie requérante. Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.

Art. 27. La femme engagée comme ouvrière et recevant le logement chez le chef d'entreprise a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

Art. 28. Les événements de force majeure n'entraînent, pas la rupture de l'enga-

gement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ne sont point, par elles-mêmes, des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

CHAPITRE IV. — DE LA CAPACITÉ DE LA FEMME MARIÉE ET DU MINEUR D'ENGAGER LEUR TRAVAIL.

Art. 29. La femme mariée est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son mari.

A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le juge de paix, sur simple réquisition de la femme, le mari préalablement entendu ou appelé.

Art. 30. Sous quelque régime qu'elle soit mariée, la femme peut, sans le concours et à l'exclusion de son mari, mais sauf opposition de ce dernier, toucher son salaire et en disposer pour les besoins du ménage.

La disposition de l'alinéa précédent n'est pas applicable aux gains résultant du travail commun des époux.

Art. 31. L'opposition peut être faite moyennant l'autorisation du juge de paix.

Cette autorisation est accordée sur la requête, même verbale, du mari et doit être mentionnée dans l'exploit d'opposition.

Jusqu'à décision de mainlevée, le paiement du salaire n'est plus valablement fait à la femme à dater de la signification de l'exploit au chef d'entreprise.

L'opposition peut aussi être faite sans autorisation du juge, mais, dans ce cas, elle n'a aucun effet tant que le jugement qui en déclare la validité n'a pas été signifié.

Art. 32. Le juge de paix compétent pour autoriser l'opposition et pour statuer sur les demandes soit de mainlevées soit de validité est celui de la résidence du mari ou, en cas d'abandon du mari, celui de la résidence de la femme.

Il décide suivant ce que l'intérêt du ménage ou de la femme exige et peut n'ad-

mettre l'opposition du mari que pour une quotité et une durée limitée.

Chacun des époux peut toujours, si les circonstances viennent à changer, s'adresser au juge pour lui demander le retrait ou la modification de la décision intervenue.

Art. 33. Les instruments de travail nécessaires aux occupations personnelles de la femme et les meubles acquis à l'aide de son salaire ne peuvent, sans le concours de celle-ci, être aliénés à titre onéreux ou gratuit, loués ni donnés en prêt ou en gage par le mari.

Les instruments de travail ne peuvent être saisis que dans les cas prévus par l'article 593 du code de procédure civile.

Les meubles acquis à l'aide du salaire de la femme mariée ne sont pas susceptibles de saisie de la part des créanciers du mari, à moins que ceux-ci ne prouvent que les dettes dont ils poursuivent le paiement ont été contractées pour les besoins du ménage.

Art. 34. Le mineur est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de son tuteur.

A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le juge de paix, soit d'office, soit sur la simple réquisition d'un membre de la famille. Le père ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés; en outre, le juge a toujours le droit de prendre l'avis des membres de la famille.

Art. 35. Le chef d'entreprise remet valablement au mineur son salaire, sauf opposition lui notifiée par le père ou le tuteur.

Art. 36. Si l'intérêt du mineur l'exige, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple réquisition d'un membre de la famille, et après avoir entendu ou appelé le père et les autres intéressés, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur *ad hoc*, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille.

Art. 37. Toutes les pièces relatives à la procédure prévue aux articles 30 à 36 sont dressées sur papier libre et dispensées de la formalité de l'enregistrement, sauf les exploits et les jugements, qui sont enregistrés gratis.

CHAPITRE V. — DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

Art. 38. Les dispositions des articles 29 et 33 sont applicables à toute femme mariée qui engage son travail personnel.

Art. 39. Les dispositions des articles 30 à 33 sont applicables à toute rémunération due par un tiers à une femme mariée du chef de son travail personnel, lorsque cette rémunération ne dépasse pas 3,000 francs par an.

Art. 40. Les dispositions des articles 35 à 37 sont applicables à toute rémunération due par un tiers au mineur du chef de son travail.

Art. 41. Les conseils de prud'hommes et le juge de paix, en toutes contestations pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire qui sont de leur compétence, peuvent autoriser la femme mariée à ester en justice et nommer au mineur un tuteur *ad hoc* pour remplacer, dans l'instance, le tuteur absent ou empêché.

CHAPITRE VI. — ABROGATION DE DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ANTÉRIEURES ET DISPOSITION TRANSITOIRE.

Art. 42. Les articles 14 et 15 de la loi du 22 germinal-2 floréal an xi sont abrogés.

Art. 43. Dans l'année qui suivra la promulgation de la loi, les sections compétentes des conseils de l'industrie et du travail seront appelées à élaborer un précis des usages se rapportant aux professions qu'elles représentent et visant la nature de la rémunération, son montant, le temps, le lieu, les conditions de travail, la durée de l'engagement, l'obligation et le délai de congé.

Promulguons, etc.

1900.

(Contresigné par le ministre de l'industrie et du travail, M. le baron A. SURMONT DE VOLSBERGHE.)

I. — EXPOSÉ DES MOTIFS.

Messieurs,

Sous l'ancien régime, les relations juridiques entre patrons et ouvriers étaient régies à la fois par les statuts corporatifs et par les ordonnances de l'autorité publique.

Le décret du 14-17 juin 1791, en supprimant les corporations, anéantit les règlements qui les gouvernaient. Ce serait cependant une erreur de croire que, dorénavant, l'égalité fût assurée entre les donneurs et les preneurs de travail. Le législateur abolit l'association forcée, mais en même temps il prohiba l'association volontaire, seul moyen pratique pour les ouvriers de régler et de débattre, avec une entière indépendance, les conditions du contrat de travail. Le décret réprimait, en effet, les coalitions et frappait de peines sévères « tous citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers qui prendraient des délibérations ou feraient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux ».

La loi du 22 germinal-2 floréal an xi, relative aux manufactures, fabriques et ateliers, maintint l'interdiction des coalitions, tant de patrons que d'ouvriers, mais sous la menace de peines plus fortes pour ceux qui travaillent que pour ceux qui font travailler. Elle institua, en outre, le livret obligatoire dont la conséquence était, en quelque sorte, de placer les ouvriers sous une surveillance spéciale.

L'année suivante (26 ventôse an xii) fut promulgué le titre du code civil qui traite du contrat de louage et dont le chapitre III se rapporte spécialement au d'ouvrage et d'industrie. Deux articles seulement sont consacrés au louage des domestiques et des ouvriers : l'un proclame une règle d'application générale, conséquence logique de la liberté individuelle ; l'autre ne s'occupe des ouvriers que pour les mettre hors le droit commun, en stipulant que « le maître est cru sur son affirmation, pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue, et pour les acomptes donnés pour l'année courante. »

Tel était l'esprit de la législation sur le travail au moment où la grande industrie naissait et où la question ouvrière, ignorée des législateurs de la révolution et de l'empire, allait impérieusement solliciter l'attention des économistes et des hommes d'Etat.

Depuis lors, une évolution s'est accomplie. L'idée de l'égalité des parties qui font le contrat de travail s'est manifestée par une série de mesures abolitives, successivement adoptées par les divers Etats industriels. C'est ainsi qu'en Belgique, la Constitution d'abord, la loi du 31 mai 1866 ensuite, ont supprimé les barrières qui s'opposaient au libre exercice du droit d'association ; c'est ainsi encore que la loi du 10 juillet 1883 a abrogé l'article 1781 du code civil et fait disparaître le livret obligatoire.

Le régime du travail a donc été, sous ces rapports, remplacé dans le droit commun.

Mais une lacune considérable subsiste : l'insuffisance des dispositions du code civil concernant le louage de services laisse toujours sous l'empire exclusif des principes généraux qui régissent les

contrats, et des coutumes locales, souvent arbitraires et incertaines, l'ordonnance juridique des relations entre les chefs d'industrie et les ouvriers.]

La définition claire et précise des droits et des obligations des parties est pourtant ici d'une importance primordiale, puisqu'il s'agit d'une convention dont les effets s'étendent à la personnalité même des contractants et de laquelle dépendent l'existence sociale et la condition économique d'un nombre considérable de citoyens. C'est en présumant la volonté des parties que le législateur a défini leurs droits et leurs obligations en matière de mariage, de vente, de bail, de société, de mandat, de dépôt, de prêt, de cautionnement; cet exemple est facile à suivre en ce qui concerne le contrat de travail, aujourd'hui que le développement des communications, la rapidité des moyens de transport, l'étendue croissante du marché, la mobilité des ouvriers ont établi, dans les usages, malgré des divergences locales accessoires, une certaine uniformité qui n'existait guère à l'époque de la rédaction du code civil.

Il n'est pas question d'ailleurs de restreindre, en cette matière, pas plus qu'on ne l'a fait pour les autres contrats, la liberté des parties. Le législateur, en présumant leur volonté, ne leur interdit pas les stipulations contraires. Cette liberté n'est limitée que par des nécessités d'ordre public auxquelles il convient de faire droit en prohibant, à peine de nullité, certaines clauses qui y sont contraires, ou en interdisant aux parties, sous la même sanction, de se soustraire à certaines obligations déterminées. Lorsque les raisons d'ordre public sont d'une gravité particulière, c'est la loi de police, et non la loi civile, qui intervient et les sanctions présentent un caractère pénal.

Le présent projet n'a donc point pour but de résoudre toutes les questions complexes qui naissent des rapports entre les donneurs et les preneurs de travail. Simple loi de droit civil, expression fidèle de l'égalité juridique des contractants, la loi sur le contrat de travail est également acceptable par les partisans et par les adversaires de l'intervention de l'Etat dans le domaine du travail et de l'industrie!

Même restreint dans ces limites, le projet ne s'applique pas au contrat de louage de services, compris dans le sens le plus général. Les conditions dans lesquelles se fait ce contrat et les effets que les parties entendent y attacher sont loin d'être les mêmes pour toutes les catégories de travailleurs. Aussi serait-il impossible de comprendre, dans une formule unique, les rapports juridiques dérivant du contrat de louage de services envisagé dans sa conception la plus large. Ceci explique pourquoi le projet actuel vise uniquement le contrat que les ouvriers font avec les chefs d'entreprise dans les conditions définies aux articles 1 et 2 et qu'il ne s'applique, notamment, ni aux artisans travaillant à domicile, ni aux domestiques.

Une des questions les plus importantes qui se rattachent au contrat de travail des ouvriers est celle de la réparation des accidents. Le projet ne fait, à cet égard, que consacrer le principe généralement admis aujourd'hui, à savoir que la responsabilité du patron trouve sa base dans le contrat même, qui l'oblige à veiller en bon père de famille à ce que le travail s'exécute dans des conditions convenables de salubrité et de sécurité.

Des règles puisées à d'autres sources ont dicté à des législateurs étrangers et recommandent au législateur belge des remèdes plus complets au problème social de la réparation des accidents du travail. Cette matière, dont le conseil supérieur

du travail vient d'être saisi, doit, dans notre pensée, faire l'objet d'une loi spéciale complémentaire de la loi sur le contrat de travail. C'est à propos de cette loi spéciale que les Chambres auront à décider notamment si et dans quelle mesure il convient d'adopter le système de l'assurance obligatoire.

Le présent projet de loi a été rédigé avec la collaboration du conseil supérieur du travail, qui, dans cette occasion, a fait preuve de sa compétence et de son zèle habituels. Le gouvernement a aussi mis à profit en plus d'un point les remarquables travaux de la commission instituée en 1890 auprès du département de la justice, à l'effet d'élaborer un projet de loi sur le louage de services des ouvriers et des domestiques.

EXAMEN DES ARTICLES.

L'article 1^{er} définit le contrat que la loi a pour objet de régler. Ce contrat met en présence un chef d'entreprise et un ouvrier. Il a paru préférable de renoncer à une définition de ces termes, de crainte de n'y point comprendre toutes les personnes que l'on range aujourd'hui dans l'une ou l'autre catégorie. Le sens usuel de ces mots est d'ailleurs bien connu, et ils ne donneront lieu, dans la grande majorité des cas, à aucune difficulté d'interprétation. Par « ouvriers », il faut entendre les ouvriers agricoles, aussi bien que les ouvriers des entreprises industrielles et commerciales. Mais ni les domestiques, c'est-à-dire les gens attachés spécialement au service personnel d'un maître et aux soins de la maison ou de la ferme, ni les apprentis, c'est-à-dire ceux qui s'engagent à travailler pour un patron moyennant l'obligation qu'assume celui-ci de leur enseigner la pratique de son industrie, ni les employés d'écriture, de comptabilité ou de recettes, ni les agents techniques autres que les contremaîtres et les chefs-ouvriers, ne sont compris parmi les ouvriers dans le sens de l'article.

Précisant la nature du lien juridique formé par le contrat, l'article 1^{er} marque que la loi vise exclusivement les ouvriers qui s'engagent à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise. Le texte exclut, par conséquent, les ouvriers qui traitent pour leur propre compte avec des particuliers. Il exclut encore ceux qui travaillent pour le compte d'un chef d'entreprise, mais d'une façon indépendante, c'est-à-dire les ouvriers à domicile. Il est incontestable, en effet, que la situation est toute différente suivant que l'ouvrier exerce son activité dans le milieu de travail que le patron lui assigne, ou qu'il accomplit sa tâche chez lui, dans des conditions qu'il est libre de déterminer lui-même.

Toutefois la généralité des termes de la loi comprend évidemment les ouvriers tels que les ardoisiers, plombiers, menuisiers, etc., qui, pour n'être pas, au même titre que les ouvriers de fabrique, d'usine ou de manufacture, sous le contrôle continu et incessant du chef d'entreprise, n'en sont pas moins sous sa surveillance et travaillent aux endroits qu'il leur indique.

Elle comprend encore les ouvriers qui exécutent des travaux dits « à l'entreprise » dans l'usine ou sur le chantier, c'est-à-dire dans le milieu déterminé par le chef d'entreprise et sous sa surveillance. En effet, ce qu'il y a de spécial dans la situation de cette catégorie d'ouvriers, ne concerne que le mode de rémunération. Or, d'après le texte de l'article 1^{er}, le salaire est établi d'après telles bases que les parties jugeront convenir, sans qu'il y ait lieu d'en tenir compte pour la qualification des rapports juri-

diques. Le fait de fixer le salaire à l'entreprise ou à la pièce ne modifie donc pas les conditions générales du contrat de travail, pas plus que ne le ferait l'attribution conventionnelle d'une part dans les bénéfices de l'entreprise, à titre de complément du salaire proprement dit.

ART. 2. Dans certaines entreprises, il arrive que l'ouvrage doit être effectué par un groupe d'ouvriers travaillant, à profit commun, sous la direction d'un chef de groupe. Souvent, celui-ci recrute lui-même ses collaborateurs et s'arrange avec eux pour le règlement des salaires. Cette situation se présente, avec des modalités diverses, dans les ateliers de construction, les houillères, les briqueteries, les ardoisières, l'industrie des équipages, etc. Dans ces cas, le chef du groupe devient-il entrepreneur vis-à-vis du chef d'entreprise, et chef d'entreprise lui-même vis-à-vis des ouvriers de son groupe?

L'article 2 résout la question de la manière que voici : du moment où le chef de brigade s'est engagé dans les conditions spécifiées à l'article 1^{er}, il n'est, à l'égard de ses collaborateurs, considéré que comme un mandataire du chef d'entreprise, tout en restant vis-à-vis de celui-ci un simple ouvrier; dès lors, le contrat de travail des collaborateurs se lie non pas avec le chef du groupe, mais avec le chef d'entreprise. Il importe de faire de cette règle une présomption *juris et de jure*, sinon il serait trop aisé au chef d'entreprise de se décharger de ses obligations en stipulant qu'il décline toute responsabilité. L'article 2 interdit, en conséquence, la preuve contraire.

ART. 3. En vertu de l'article 217 du code civil, la femme mariée ne peut engager son travail sans le concours du mari dans l'acte, ou son consentement par écrit. L'un et l'autre de ces modes d'autorisation maritale s'appliquent malaisément au contrat de travail dans les conditions où il se lie habituellement. D'autre part, la procédure d'autorisation réglée par l'article 219, en admettant qu'elle soit applicable au contrat du travail, est loin de présenter les caractères de simplicité et de rapidité désirables en cette matière.

Par sa nature même, le contrat de travail réclame, en ce qui concerne la capacité de la femme mariée, un régime spécial. C'est ce régime qu'organise l'article 3 du projet : il établit en principe la capacité, mais il respecte l'autorité maritale en accordant au mari le droit de rompre l'engagement par une opposition notifiée au chef d'entreprise.

Toutefois, l'exercice de ce droit d'opposition pouvant être abusif ou malveillant, il est légitime de permettre à la femme d'introduire un recours qui soit de nature à provoquer une décision rapide et sans frais ; tel est l'objet des alinéas 2 et 3 de l'article 3.

ART. 4. La législation en vigueur ne protège pas le salaire de la femme mariée : en sa qualité de chef de la communauté, le mari est maître de disposer de ce salaire, de le dissiper en folles dépenses et d'empêcher que la femme ne le consacre soit à son entretien, soit à l'épargne. La séparation de biens n'est guère, pour la femme pauvre, qu'un remède théorique.

La plupart des législations modernes proclament le droit exclusif de la femme à tous les fruits de son travail. Le cadre du projet actuel ne permet pas d'aller aussi loin. Le mal qu'il s'agit de combattre est d'ailleurs particulièrement intense parmi les ouvriers. L'article 4 pourvoit à de réelles nécessités morales et sociales en appliquant à la femme mariée, relativement à son salaire, les règles concernant la séparation judiciaire de biens. L'ouvrière pourra

donc disposer de son salaire ; mais elle devra contribuer, proportionnellement à ses facultés et à celles du mari, aux dépenses du ménage et aux frais d'éducation des enfants communs (code civ., art. 1447, 1448 et 1449). Ces règles sont mieux en harmonie avec l'association conjugale que celles de la séparation conventionnelle (code civ., art. 1536 à 1539) qui n'imposent la contribution de la femme aux charges du mariage, sauf convention contraire, qu'à concurrence du tiers de ses revenus.

D'après leur texte, les dispositions des articles 3 et 4 ne protégeraient que les femmes qui concluent le contrat de travail dans les conditions définies à l'article 1^{er}. Le bénéfice de ces dispositions échapperait donc aux ouvrières qui travaillent à domicile ou pour des particuliers. Le salaire de l'ouvrière pourrait ainsi, du jour au lendemain, être soumis à des régimes différents. D'un autre côté, si l'on se bornait à adopter ces deux articles sans en étendre la portée, on encouragerait, par le fait même, le travail de la femme dans les fabriques et manufactures, on accorderait une prime à la désertion du foyer familial.

S'il est vrai que le contrat de travail conclu en dehors des conditions de l'article 1^{er} emporte des conséquences juridiques distinctes de celles que développe le présent projet, on ne peut méconnaître qu'aucun motif de distinguer n'existe, sous ce rapport, en ce qui touche à la capacité des parties et qu'il est rationnel d'appliquer les articles 3 et 4 à tous les cas où des ouvrières mariées contractent le louage d'ouvrage ou d'industrie. La disposition additionnelle contenue dans l'article 26 du projet répond à ce but.

D'autre part, il ne suffit pas de proclamer la capacité de l'ouvrière mariée. Il faut lui faciliter l'accès du prétoire en simplifiant les formalités. Là où existent les conseils de prud'hommes et dans les matières où ils ont compétence, c'est chose faite déjà : l'article 88 de la loi du 31 juillet 1889 institue une procédure simple et pratique d'autorisation judiciaire, lorsque l'autorisation maritale d'estimer en jugement fait défaut. Pourquoi ne pas dire que la même procédure sera suivie en toutes matières rentrant dans la compétence d'attribution des prud'hommes lorsque ces matières appartiennent à la juridiction des juges de paix? Tel est l'objet d'une seconde disposition additionnelle qui forme l'article 27 du projet de loi.

L'article 5 fait application de principes incontestés à la détermination du montant et de la nature du salaire.

ART. 6. La disposition énoncée dans cet article est une conséquence naturelle de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

L'article 7 reproduit l'article 1780 du code civil dont la jurisprudence a, depuis longtemps, fixé l'exacte signification.

Les articles 8, 9, 10 énumèrent les obligations de l'ouvrier et déterminent l'étendue des responsabilités qui lui incombent.

Il faut noter, à l'article 8, la disposition qui fait à l'ouvrier le devoir d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat. Ces derniers mots ont leur importance : ils marquent que la subordination de l'ouvrier, vis-à-vis du chef d'entreprise, est contenue tout entière, au point de vue juridique, dans les bornes du contrat même. C'est ainsi qu'il faut entendre, en droit, l'autorité patronale dont parle l'article 1^{er}.

Il va de soi, d'ailleurs, que l'énumération de l'article 8 n'est point limitative : la matière est dominée

par les principes des articles 1134 et 1135 du code civil. Comme toute convention, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, et il oblige, non seulement à ce qui est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature.

L'article 11 est, de même, une application des principes généraux. Les dettes sont incessibles. Si le patron a autorisé l'ouvrier à se faire remplacer momentanément, l'ouvrier n'est tenu que de la *culpa in eligendo*. Il n'encourt donc de responsabilité que s'il a fait choix d'un remplaçant notoirement incapable. C'est la règle également suivie en matière de mandat. (Art. 1994 du code civil.)

¶ L'article 12 énumère les obligations du chef d'entreprise. Cette énumération n'est pas limitative. Au point de vue du droit strict, le patron n'est pas libéré par cela seul qu'il paye le salaire convenu; le contrat de travail n'est point assimilable à une vente de marchandises: la prestation de travail met en jeu la personnalité même, physique et morale, de l'ouvrier. De là, notamment, les devoirs essentiels imposés aux chefs d'entreprise par les nos 2, 3 et 5 de l'article. Ces textes ne font qu'indiquer, en les précisant, quelques-unes des suites que l'équité et la bonne foi donnent à l'obligation d'après sa nature.

Comme il a été dit plus haut, la responsabilité du patron en matière d'accidents du travail trouve sa base dans le contrat même. Mais l'obligation contractuelle de sécurité étant admise, il n'est pas conforme aux faits, à la réalité des situations, à l'intention probable des parties qui concluent un contrat de travail, de dire que le preneur des services doit rendre l'ouvrier tel qu'il l'a reçu, de même que le preneur à bail d'une chose louée doit rendre cette chose en pareil état à l'expiration du bail. (Art. 1730 du code civil.) Dans la conception moderne du contrat, l'ouvrier n'est point une chose dont le chef d'entreprise dispose à son gré et sur laquelle il exerce un empire absolu. L'autorité contractuelle dont jouit le chef d'entreprise est un pouvoir limité, défini, et la responsabilité contractuelle, qui y est corrélatrice, doit également être définie, limitée.

Aussi, le projet ne qualifie-t-il pas le chef d'entreprise de débiteur de sécurité; il se borne à lui imposer le devoir de veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables de salubrité, d'hygiène et de sécurité. Si l'ouvrier se croit en droit de réclamer au chef d'entreprise des dommages-intérêts, en réparation d'une lésion survenue au cours du travail, il aura à prouver non seulement le dommage, mais encore l'inexécution du contrat, c'est-à-dire la faute contractuelle du maître.

En attendant une loi spéciale concernant la réparation des accidents du travail, les tribunaux se borneront à déduire, conformément à ce qui vient d'être exposé, les conséquences juridiques impliquées dans le texte du 2^e de l'article 12 qui ne fait que consacrer législativement une doctrine de plus en plus admise par la jurisprudence récente.

L'article 13 défend au chef d'entreprise de retenir les outils de l'ouvrier. Cette disposition doit être mise en rapport avec l'article 592 du code de procédure civile.

L'article 14 énumère les modes d'extinction des obligations qui naissent du contrat de travail.

L'article 15, relatif à la durée du contrat, se borne à rappeler des principes admis sans conteste. L'engagement conclu sans terme comporte une durée indéfinie; mais, par application de l'article 7, chacune des parties peut y mettre fin, conformément aux dispositions de l'article 17.

L'article 16 concerne la tacite reconduction. Le nouvel engagement qui se lie par le fait que les parties continuent à exécuter le contrat est soumis aux conditions de l'engagement expiré, sauf en ce qui concerne la durée. A cet égard, on applique les règles relatives à l'engagement de durée infinie, telles qu'elles sont établies à l'article suivant.

L'article 17, conformément aux usages reçus, permet à chacune des parties de mettre fin, par un congé, à l'engagement dont la durée n'est pas fixée.

En règle générale, il est désirable que ce congé ne soit point donné sur l'heure. Le principe du délai de préavis est favorable à la stabilité des engagements entre patrons et ouvriers. Mais, dans certaines industries, patrons et ouvriers considèrent que le préavis de congé présente pour eux plus d'inconvénients que d'avantages et prétendent qu'il est de leur intérêt respectif de pouvoir se quitter à tout instant. Le projet de loi s'en tient donc ici à la liberté des contrats; il admet que l'obligation et le délai de préavis de congé soient réglés par la convention ou l'usage. Toutefois, il déclare expressément que, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, la convention ou l'usage ne font foi, quant au préavis, que pour autant que cette convention ou cet usage soient l'objet d'une clause spéciale du règlement; en ceci, le texte ne fait que proclamer un principe résultant déjà implicitement de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (art. 3, 3^e).

Mais le projet apporte au droit actuel une importante innovation: il stipule qu'à défaut, soit de convention ou d'usage, soit, le cas échéant, d'une clause du règlement d'atelier, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours. Dorénavant donc, l'obligation du préavis sera présumée. En vue de sauvegarder, d'une manière complète, l'égalité des parties, l'article établit, en outre, à titre de disposition d'ordre public, la réciprocité de l'obligation et du délai de préavis.

Les articles 18 et 19 énumèrent les cas dans lesquels l'engagement peut être rompu sans préavis par l'ouvrier ou par le chef d'entreprise. D'après l'article 1184 du code civil, interprété strictement, il faudrait, dans ces cas, demander la résolution du contrat en justice. En pratique, cependant, on admet aujourd'hui le droit, pour chacune des parties, de donner congé sur l'heure lorsqu'il existe un juste motif de rupture, sauf pour la partie congédiée qui se croirait l'objet d'un acte arbitraire, à prendre son recours devant les tribunaux. Les articles 18 et 19 n'ont pas d'autre but que de consacrer cette solution: l'énumération des principales causes de rupture servira de guide au juge pour apprécier la validité des motifs de congé immédiat non expressément prévus.

L'article 20 stipule, à titre d'indemnité, en cas de rupture sans juste motif, un forfait légal, calculé à raison de la durée du délai de préavis de congé, ou de la partie de ce délai restant à courir. Cette disposition évitera aux intéressés l'obligation de faire la preuve, toujours difficile, du préjudice subi. Elle est donc de nature à réduire le nombre de procès et sera sans nul doute, pour cette raison, favorablement accueillie par les patrons comme par les ouvriers.

L'article 21 ajoute, toutefois, que les parties ont le droit de réclamer la réparation intégrale du dommage subi, lorsqu'elles sont à même de prouver l'existence et l'étendue du dommage.

L'article 22 règle la manière dont les chefs

d'entreprise pourront récupérer sur le salaire, soit l'indemnité fixée par l'article 20, soit les dommages-intérêts dus en vertu de l'article 21. Il est bien entendu que, dans ce dernier cas, l'imputation sur le salaire n'est que si les dommages-intérêts sont liquides. C'est la règle en matière de compensation.

Il est aujourd'hui d'usage, dans un assez grand nombre d'industries, que les chefs d'entreprise, en vue de se couvrir contre les ruptures illicites d'engagement, diffèrent, à chaque échéance, le paiement d'une partie du salaire et le reportent à compte nouveau jusqu'à l'échéance suivante. Cette pratique a donné lieu à des abus, notamment dans un grand nombre de briqueteries où parfois le paiement de plus de la moitié du salaire est différé jusqu'à la fin de la campagne, au risque de mettre l'ouvrier dans la situation la plus critique, en cas de faillite ou de déconfiture du chef d'entreprise.

L'alinéa 2 tend à remédier à ces abus. Etant donné le caractère de la prohibition qu'il édicte, il va de soi que toute stipulation contraire serait entachée de nullité, ce qui n'a rien de trop rigoureux en présence du tempérament contenu dans le dernier alinéa.

L'article 23 a en vue le cas d'une mineure engagée dans des conditions constituant pour elle des garanties spéciales de moralité et lui donne le droit de rompre le contrat si ces conditions viennent à se modifier.

Les articles 24 et 25 sont relatifs à la force majeure. La distinction que fait l'article 24 est de droit commun. Jamais, en effet, on n'assimile, quant à leurs conséquences, l'inexécution partielle et l'inexécution totale de l'obligation. La force majeure qui ne fait que suspendre l'exécution du contrat n'est évidemment point une cause de rupture : tel sera, en général, le cas, par exemple, pour une maladie de très courte durée entraînant une incapacité temporaire de travail, ou dont le caractère contagieux justifie l'éloignement momentané de l'ouvrier. Si la maladie se prolonge, on peut dire que l'exécution du travail est rendue complètement impossible. Alors, la force majeure met fin à l'engagement. Le juge appréciera suivant les circonstances.

L'article 25 consacre une jurisprudence constante en vertu de laquelle la faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

Les articles 26 et 27 ont pour but de compléter et d'étendre, suivant ce qui a été dit sous l'article 4 ci-dessus, les dispositions concernant la capacité et le salaire de la femme mariée.

L'article 28 prononce l'abrogation de deux textes qui n'ont plus de raison d'être.

Le ministre de l'industrie et du travail,
A. NYSSSENS.

II. — RAPPORT FAIT À LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS AU NOM DE LA SECTION CENTRALE (1), PAR M. JOS. HOYOIS.

Messieurs,

Le 24 janvier 1891, M. Le Jeune, ministre de la justice, chargeait une commission présidée par

M. Van Berchem, conseiller à la cour de cassation, de préparer un avant-projet de loi sur les effets du contrat de louage des ouvriers et des domestiques. Cette commission eut pour rapporteur M. Dejae. A l'avant-projet sorti de ses délibérations est attaché plus particulièrement le nom de son président.

Une partie considérable du savant rapport de M. Dejae fut consacrée à la question de la responsabilité patronale en cas d'accident. Sur les 140 articles de l'avant-projet de la commission, 93 la concernent.

Le ministre de la justice fit sien cet avant-projet et le déposa, comme projet de loi, sur le bureau de la Chambre des représentants le 14 août 1891, tout en réservant au gouvernement le droit de l'amender ultérieurement. Les Chambres ayant été dissoutes, ce projet fut frappé de caducité sans avoir même été examiné au sein des sections de la Chambre. Représenté le 2 février 1893, il eut le même malheureux sort, à ceci près qu'on avait au moins, pour l'étudier, constitué une section centrale.

Le 7 novembre 1893, M. Nyssens, ministre de l'industrie et du travail, confiait au conseil supérieur du travail une mission plus limitée que celle de la commission de 1891. Ce collège avait à élaborer, suivant les données d'un canevas rédigé dans les bureaux de l'office du travail, un avant-projet sur le contrat de travail proprement dit.

Le conseil supérieur du travail constitua dans son sein une commission spéciale, dont M. Prins fut à la fois le président et le rapporteur.

Cette commission, ayant constaté que le susdit canevas réservait le problème de la responsabilité patronale en cas d'accident du travail, fut d'avis qu'elle ne devait pas s'en désintéresser. A la suite d'une démarche tentée auprès de l'honorable M. Nyssens, elle fut investie du droit d'en rechercher la solution. Aussi le chapitre V de l'avant-projet du conseil supérieur du travail a-t-il pour objet de le résoudre.

Le projet de loi dont la Chambre est saisie n'est ni l'avant-projet de la commission instituée en 1891, ni celui dont les termes furent arrêtés par le conseil supérieur du travail. Toutefois, il s'inspire dans une large mesure de l'un et de l'autre. Les différences sont cependant nombreuses, ainsi qu'il est aisé de le constater en parcourant leur texte respectif.

DISCUSSION GÉNÉRALE (2).

L'omission dans le projet de loi de toute disposition relative au règlement de la responsabilité

(2) Bibliographie à consulter :

PIRMEZ, *De la responsabilité*, Bruxelles, 1888; SAINT-LETTE, *De la responsabilité et de la garantie*, Bruxelles 1884; *Louage de services*, Bruxelles, 1893; G. CORNIL, *Du louage de services ou contrat de travail*, Paris, Thorin, 1895; M. BODEUX, *Études sur le contrat de travail*, Paris et Louvain, 1896; E. STOCQUART, *Le contrat de travail*, Paris, 1895; LAURENT, *Contrat de louage*, XXV, p. 541; *Avant-projet de révision du Code civil*, article 1840 et suivant; DELCROIX, *Revue de la législation des mines*, (nos d'avril-juin 1885); *Étude sur le contrat de travail*; GLASSON, *Le Code civil et la question ouvrière*, Paris, 1886; *Congrès international des accidents du travail*, t. II, p. 271; Voir aussi les *Procès-verbaux de la troisième session (1895-1896) du conseil supérieur du travail*. On y trouve les rapports de MM. Dejae et Prins auxquels il est renvoyé différentes fois (en tenant compte de leur pagination au volume contenant ces *Procès-verbaux*) dans le cours du présent rapport; *Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrags*, Leipzig, 1890; Courcelle-Seneuil, *Le contrat de prestation de travail*, séance et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques. CXXXI (1889), p. 37; Jannaccone

(1) La section centrale était composée de MM. le baron Snoy, président; Van Cleemputte, Delbeke, De Guchteneere, De Sadeleer, Hoyois, Ansele.

patronale en cas d'accident du travail constitue la première et la principale de ces différences.

Elle a paru si importante à la section centrale que celle-ci s'est demandé s'il ne conviendrait pas d'amender, quant à ce, le projet en y introduisant des dispositions plus ou moins analogues à celles qu'on fait figurer dans leur œuvre et la commission de 1891 et le conseil supérieur du travail. La majorité de la section centrale s'est cependant prononcée pour la négative. Ce qui l'a déterminée, c'est ce double fait que, d'une part, le gouvernement a chargé le conseil supérieur du travail d'étudier la question de la réparation des accidents du travail et que, d'autre part, il a formellement manifesté l'intention de saisir la Chambre très prochainement, et, selon toutes prévisions, au cours de la session 1897-1898, d'un projet de loi sur la matière. L'exposé des motifs contient d'ailleurs le passage suivant : « Cette matière (celle de la réparation des accidents du travail) doit, dans notre pensée, faire l'objet d'une loi spéciale, complémentaire de la loi sur le contrat de travail. »

De plus, constatant que, sur les dispositions contenues dans le projet de loi sur le contrat de travail, l'accord des partis et des écoles semble facile à réaliser, la section centrale n'a pas cru pouvoir prendre sur elle d'en retarder l'adoption par la législature en y introduisant, par voie d'amendements, une série de dispositions relatives à la délicate matière, si controversée encore actuellement à de nombreux et importants points de vue, de la responsabilité patronale en cas d'accidents. Elle a cependant prié son rapporteur d'insister particulièrement sur l'urgence qu'il y a à ce que cette dernière soit enfin réglée dans toute sa complexité.

Une seconde différence essentielle entre le projet de loi et l'avant-projet de la commission de 1891 réside dans le fait que le premier ne s'occupe pas des domestiques.

L'avant-projet du conseil supérieur du travail contient pareille omission. Est-ce une lacune fâcheuse ?

Tout en reconnaissant que la condition des domestiques mérite d'être fixée législativement, tout comme celle des ouvriers proprement dits, la section centrale n'a pas été d'avis qu'il y aura lieu de compléter à leur sujet le projet de loi.

Celui-ci, en effet, n'a pas pour objet le louage d'activité de tous les gens de travail. Il ne vise qu'une catégorie de louage de services : le contrat de travail dans son sens le plus restreint, celui que concluent des ouvriers. Et c'est avec raison, aux yeux de la section centrale. Car, s'il est possible d'établir au point de vue de leur conception purement juridique, une ressemblance très grande entre les diverses espèces de louages des services des gens de travail, il n'en est pas de même quand on les envisage au point de vue social.

L'assimilation des ouvriers et des domestiques serait à cet égard un non-sens, contraire à la réalité des choses. Les règles qui président, en fait, aux rapports des uns et des autres respectivement avec

leur « patron » et leur « maître » sont très différentes. Si les rapports entre les ouvriers et les chefs d'industrie sont souvent loin d'avoir un caractère familial, par contre le domestique vit généralement à côté de celui auquel il prête ses services, fréquemment sous le même toit et parfois même dans une certaine intimité avec lui. Les risques qu'il court n'ont d'ordinaire rien de commun non plus avec ceux auxquels sont exposés les ouvriers industriels. Pour ces raisons, notamment, il serait peu sage de légiférer par voie de dispositions générales, également applicables aux contrats de louage des services des uns et des autres.

Pour faire du louage d'ouvrage des ouvriers et de celui des domestiques l'objet d'une seule et même loi, il faudrait incontestablement consacrer à chacun d'eux une série de dispositions corrélatives. Dès lors, plusieurs lois semblent préférables. D'autant plus que les domestiques se rangent eux-mêmes en diverses catégories ; se subdivisent, entre autres, en domestiques agricoles et en domestiques urbains, dont la situation, même en droit, n'est pas toujours absolument pareille.

Si l'avant-projet de la commission de 1891 traitait et de la condition juridique des ouvriers et de celle des domestiques, c'est parce que l'arrêté royal instituant cette commission la chargeait de ce soin. Et, si les termes de sa mission furent aussi larges, on peut croire que ce fut par respect pour la tradition, parce que les deux seuls articles du code civil où il est question du louage des gens de travail y forment la section première, intitulée « Du louage des domestiques et ouvriers », du chapitre intitulé « Du louage d'ouvrage et d'industrie ».

Plus restreinte fut la tâche du conseil supérieur du travail, qui n'eut à songer qu'aux ouvriers. Par l'organe de son rapporteur, il exprima nettement cet avis qu'il valait mieux ne pas établir d'inutile confusion entre des matières vraiment dissemblables (1).

On pourrait, au surplus, faire remarquer que, déjà plusieurs fois, le législateur a reconnu la nécessité de ne pas confondre les domestiques avec les ouvriers.

D'abord, en réglementant le paiement des salaires. L'article 12 de la loi du 19 août 1887 dispose, en effet, que les dispositions de loi « ne concernent pas les domestiques ».

Puis encore, en votant l'article 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, lequel dispose que « sont exceptées (de l'obligation du règlement d'atelier) les entreprises industrielles et commerciales dont les ouvriers doivent être considérés comme domestiques ou gens de la maison ».

Une troisième différence importante entre l'avant-projet Van Berchem et le projet dont la Chambre est saisie, c'est celle-ci : le premier s'appliquait aux apprentis aussi, le second les laisse en dehors du cadre de ses dispositions.

M. Prins disait dans son rapport au conseil supérieur du travail, après avoir indiqué les raisons pour lesquelles les domestiques et les ouvriers ne doivent pas être visés par une seule et même loi :

« On pourrait de même reprocher à notre avant-projet de ne pas avoir compris les apprentis dans le contrat de travail, et l'on provoquerait la même réponse (que pour les domestiques), à savoir que le contrat d'apprentissage est un contrat spécial qui

(P.) Il contratto di lavoro, Bologne, 1894; Labatt. (C.-B.), *Etate regulation of the contract of the employment*, American law rev., déc. 1893, p. 857; Lepay (F.) *L'organisation du travail*, 1870; Thaller (Ed.) *A propos du socialisme, la question ouvrière et la science sociale. L'individualisme et le patronage, La réforme sociale*, XXIII (1892) p. 577; Rosenberg, (W.), *Entwicklung und Stand der Arbeiterfrage*, Prag, 1892; Jos, Ferrand, *De la résiliation du louage de services à durée indéterminée*, Paris, 1897; *Ueber die Haftpflicht-Gesetzgebung u. den Arbeits- od. Dienstvertrag nach schweizerischen Recht*, Zurich, 1891...

(1) Voy. rapport de M. Prins, p. 37.

exige des dispositions particulières, parce qu'il a en vue des rapports particuliers (1). »

Cette manière de voir a été, il est vrai, combattue anticipativement par l'estimable rapporteur de la commission de 1891, M. Dejacé (2).

La section centrale a partagé l'opinion du conseil supérieur du travail. En ce faisant, elle a été mue par les motifs qui l'ont poussée à laisser les domestiques en dehors du cadre de la présente loi. Elle a, du reste, pensé ne pas se tromper en regardant la commission de 1891 comme s'étant ralliée au sentiment opposé parce qu'elle voulait faire bénéficier les apprentis des nombreuses dispositions proposées par elle pour régler les questions de responsabilité en cas d'accidents du travail, bien plutôt que parce qu'elle considérerait comme assimilables le contrat dans les liens duquel s'engagent les apprentis et celui conclu par les ouvriers. Or, le présent projet de loi ne règle pas la matière de la réparation des accidents du travail.

Au surplus, la section centrale, s'étant adressée à l'honorable ministre du travail, a reçu de lui la réponse dont la teneur suit :

« Bruxelles, le 8 juin 1897.

« Le gouvernement n'a pas cru devoir confondre le contrat d'apprentissage et le contrat de travail dans un seul et même projet, par la raison que ces deux catégories de conventions sont essentiellement différentes et comportent, des lors, des conséquences juridiques distinctes.

« Par le contrat de travail, les parties s'obligent, notamment, l'ouvrier à fournir des services déterminés, le chef d'entreprise à payer un salaire.

« Par le contrat d'apprentissage, le patron s'engage à enseigner à l'apprenti la pratique d'une profession ou d'un métier, tandis que l'apprenti assume l'obligation de travailler pour le patron.

« Le salaire est de l'essence du contrat de travail. On conçoit parfaitement, au contraire, le contrat d'apprentissage sans stipulation de salaire. Il y a plus : loin que l'apprenti doive nécessairement être rémunéré par le patron, il arrive que, tout à l'inverse, c'est le patron qui reçoit de l'apprenti le prix de l'enseignement professionnel dont ce dernier profite.

« Je crois inutile d'insister sur le caractère particulier des obligations réciproques des parties qui découle de cette conception du contrat d'apprentissage ; mais je crois devoir encore attirer l'attention de la section centrale sur la connexité qui existe entre la question de l'apprentissage et celle de l'enseignement professionnel qui, pour certains métiers, peut suppléer à l'apprentissage et qui, dans tous les cas, est destiné à le compléter.

« Enfin, les modifications survenues depuis trois quarts de siècle dans l'organisation de l'outillage de nombreuses industries ont exercé sur l'apprentissage une influence considérable dont il y a lieu de tenir compte.

« L'estime donc qu'avant d'examiner même s'il convient de légiférer, il est indispensable de procéder à une enquête sur la situation de l'apprentissage en Belgique.

« Mon département songe à entreprendre une enquête de ce genre, mais il ne peut l'entamer avant

que d'autres travaux, actuellement en cours, soient achevés.

« Agréée, etc.

« Le ministre,
« A. NYSENS. »

La section centrale a pris acte avec satisfaction de la promesse du gouvernement de faire procéder à une enquête sur l'apprentissage. Elle souhaite que cette enquête soit menée rapidement et que, aussitôt qu'elle sera terminée, un projet de loi sur la matière soit soumis à la législature.

Parmi les autres différences essentielles entre les avant-projets précédents et le projet de loi, il en est une encore qui a particulièrement fixé l'attention de la section centrale. La voici : l'avant-projet Van Berchem ne se désintéresse pas d'une manière absolue des employés ; au contraire, le projet de loi ne les mentionne nulle part.

Convient-il de combler cette lacune ?

Pour l'affirmative, un membre fit remarquer que, « tandis qu'il y a pléthore d'employés, certains des contrats auxquels souscrivent des travailleurs de cette catégorie sont fort draconiens et peu avantageux pour eux ».

Ce à quoi un autre membre répliqua que « ces considérations n'ont rien de décisif en ce qui regarde le point en discussion » ; que « ce qu'il faut envisager, c'est la nature de la coopération que les employés et les ouvriers prêtent respectivement au chef d'entreprise et les conséquences juridiques qui en découlent ; or, ajoutait-il, il est clair que les employés se livrent à un travail tout autre que les ouvriers : l'effort manuel tient une place secondaire dans leurs occupations et souvent même il est nul ; leur rang dans la hiérarchie industrielle, le mode de leur rétribution, leurs rapports avec le patron, tout les met dans une situation très différente de celle des ouvriers ». Après avoir signalé ce fait que l'avant-projet Van Berchem ne parle — à l'exclusion notamment des commis de bureau — que « des employés ou commis d'exploitation d'ordre subalterne occupés dans les ateliers, chantiers ou travaux, et qui sont, comme les ouvriers, exposés aux accidents de travail (3) », et ce principalement pour leur permettre de profiter des dispositions relatives à la responsabilité patronale en cas d'accident, il conclut que le contrat de louage des employés doit faire l'objet d'une loi spéciale.

La section centrale s'est rangée à son avis. Toutefois, elle a chargé son rapporteur d'attirer l'attention bienveillante du gouvernement sur le sort des employés et de le prier tout spécialement de rechercher dans quelle mesure le bénéfice des lois ouvrières déjà votées devrait ou pourrait légitimement leur être étendu.

DISCUSSION DES ARTICLES.

Le projet de loi est divisé en quatre chapitres. Le premier traite de la formation et des conditions générales du contrat de travail ; le second, des obligations respectives des parties ; le troisième, des manières dont le contrat finit ; le quatrième, intitulé « Dispositions additionnelles », a pour objet d'étendre les droits de la femme qui travaille et d'abroger deux articles d'une loi de l'an xi.

CHAPITRE Ier.

ART. 1^{er}. L'article 1^{er}, qui délimite nettement la portée du projet de loi et est comme son article

(1) Voy. rapport de M. Prins, p. 38.

(2) Voy. rapport de M. Dejacé. — Voir aussi l'article 3 de la loi allemande du 6 juillet 1844 et l'article 6 du projet français du ministre Roche.

(3) Article 34.

principe, est composée de deux alinéas, dont le premier renferme la définition du contrat particulier faisant l'objet du projet.

A raison de son importance majeure, une première discussion, générale, s'ouvrit à son sujet au sein de la section centrale.

Elle roula sur le point de savoir si les seules entreprises dont il y ait lieu de régler les conditions juridiques sont celles présentant un caractère privé.

L'avant-projet de la commission de 1894 contenait un article 36, ainsi conçu : « Sauf exception expresse, les dispositions de la présente loi sont applicables aux ouvriers qui travaillent pour le compte et sous les ordres directs de l'Etat, des provinces, des communes et des établissements publics. »

Cet article ne fut pas reproduit *in terminis* dans l'avant-projet du conseil supérieur du travail. Mais il résulte des déclarations faites au cours de la discussion devant ce collège que son avant-projet vise implicitement les entreprises publiques aussi bien que les entreprises privées ; il les comprend les unes comme les autres dans la définition du contrat de travail telle qu'elle figure à son article 1^{er}.

Aucune disposition analogue à celle de l'article 36 de l'avant-projet Van Berchem ne figure dans le projet de loi. Toutefois, l'expression générique « chef d'entreprise » de l'avant-projet du conseil supérieur du travail se retrouve à son article 1^{er}.

Désireuse de prévenir, en conséquence, toute équivoque, la section centrale pria son rapporteur de demander à M. le ministre de l'industrie et du travail si, dans sa pensée, les dispositions de la loi sur le contrat de travail seraient applicables aux entreprises publiques.

Voici la réponse de l'honorable ministre :

« A Monsieur Jos. Hoyois, membre de la
Chambre des représentants.

Bruxelles, le 31 août 1897.

« Monsieur le représentant,

« J'ai l'honneur de vous faire connaître mon opinion au sujet de la question que vous me posez dans votre lettre du 25 juin, au nom de la section centrale chargée de l'examen du projet de loi sur le contrat de travail.

« Le principe de l'applicabilité des lois de police, en matière de travail, soulève de graves objections en ce qui concerne l'Etat ; la Chambre a eu l'occasion de se prononcer à ce sujet, notamment lors de la discussion de la loi sur les règlements d'atelier, et, d'accord avec le gouvernement, elle a exclu alors du bénéfice de cette loi les ouvriers au service de l'Etat.

« Mais les mêmes objections n'existent point en ce qui concerne les lois de pur droit civil : rien ne s'oppose ici, en principe, à ce que les règles générales en matière de conventions régissent les contrats que l'Etat est amené à conclure pour les nécessités des services dont il assume la gestion.

« En droit, j'estime donc — toutes réserves faites quant à la diversité des situations de fait qui peuvent se présenter — que la loi sur le contrat de travail pourra s'appliquer à l'Etat comme aux simples particuliers, ne tant qu'elle détermine les relations de

droit civil des parties contractantes. Il en sera de même pour les contrats de travail intervenus avec les provinces et les communes.

« Veuillez agréer, monsieur le représentant, etc.

Le ministre,
« A. NYSSENS. »

La section centrale a pris acte avec satisfaction de cette déclaration, qui met sur un pied d'égalité rationnelle, en ce qui regarde des dispositions effectivement de pur droit civil, les entreprises privées et les entreprises publiques.

En agissant de la sorte, la loi belge n'innove pas, car le titre VII de la *Gewerbe-Ordnung* allemande, pour ne citer qu'elle, est appliqué non seulement aux personnes privées, mais encore aux personnes publiques, comme l'empire ou les Etats particuliers.

Le contrat de travail est un contrat de droit civil. Or, l'Etat est soumis au code civil. Il ne soutient pas que les règles du dépôt, du mandat, de la vente ne s'appliquent pas aux contrats auxquels il est partie intervenante. Donc, il ne pourrait soutenir que les règles du contrat de travail ne lui sont pas applicables le cas échéant. A quel titre le ferait-il ? « L'Etat, disait avec raison M. Prins, dans son rapport au conseil supérieur du travail, en cette matière n'est qu'un grand industriel. S'il pouvait se soustraire au droit civil, tout grand industriel le pourrait également. L'Etat est, au contraire, le patron modèle ; il est la conscience de ceux qui n'en ont pas, selon le mot de M. Cheysson. Il doit donner l'exemple du respect des lois. » L'Etat-chemins de fer, l'Etat-télégraphes, l'Etat-postes, l'Etat travaillant en régie sur l'un ou l'autre chantier public n'est-il pas un chef d'entreprise comme tout autre ? La commune de Bruxelles, fabricante de gaz, d'électricité, n'est-elle pas chef d'entreprise, assimilable, au point de vue spécial dont il s'agit, à n'importe quel autre ?

La discussion générale de l'article 1^{er} du projet ayant été close, la section centrale crut utile d'en comparer le premier alinéa à l'article 1^{er} correspondant et de l'avant-projet Van Berchem et de l'avant-projet du conseil supérieur du travail. De cet examen, il résulte qu'il n'est la reproduction textuelle ni de l'un ni de l'autre.

L'article 1^{er} de l'avant-projet Van Berchem est ainsi conçu : « Le louage de services des ouvriers et des domestiques est un contrat par lequel ils s'engagent à accomplir un travail ou un service sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'industrie ou patron, ou d'un chef de ménage, moyennant une rétribution à fournir par ceux-ci. »

L'article 1^{er} de l'avant-projet du conseil supérieur du travail est libellé comme suit : « Le contrat de travail est le contrat qui intervient entre un ouvrier et un chef d'entreprise, et par lequel l'ouvrier s'engage à prêter son travail moyennant un salaire à payer par le chef d'entreprise. »

Enfin, le premier alinéa de l'article 1^{er} du projet de loi est celui-ci : « La présente loi régit le contrat par lequel les ouvriers s'engagent à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise, moyennant une rémunération à fournir par celui-ci, et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit en proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties. »

Une première remarque à faire est celle-ci :

L'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er} du projet de loi fixe l'objet de la loi nouvelle et non celui du contrat particulier qui en est la matière, comme le faisaient les

deux avant-projets précités. L'exposé des motifs renferme cette déclaration : « Le projet ne s'applique pas au contrat de louage de services compris dans le sens le plus général. Les conditions dans lesquelles se fait ce contrat et les effets que les parties entendent y attacher sont loin d'être les mêmes pour toutes les catégories de travailleurs... Le projet vise uniquement le contrat que les ouvriers font avec les chefs d'entreprise dans les conditions définies aux articles 1^{er} et 2, etc. » Le fait constaté par l'exposé des motifs étant exact, la section centrale ne voit pas d'inconvénient à maintenir les mots « la présente loi régit » par lesquels débute l'article 1^{er} du projet. Toute équivoque sur la portée de la loi sera ainsi évitée. Toutefois, le titre de celle-ci devra logiquement être mis en concordance avec le libellé de l'article 1^{er}. Ce titre ne peut pas demeurer aussi général qu'il l'est dans le projet. Il faudra y spécifier l'espèce particulière du contrat réglé par la loi.

Ce contrat étant d'ordinaire conclu entre un seul ouvrier et un seul chef d'entreprise, la section centrale propose de substituer les mots « un ouvrier » aux mots « les ouvriers », imitant en cela la rédaction adoptée par le conseil supérieur du travail.

Il va de soi, du reste, que cette rédaction ne fait pas obstacle à ce qu'un être collectif, revêtu de la personnalité juridique, puisse intervenir comme partie dans un contrat de travail.

A l'article 1^{er}, comme partout ailleurs dans le projet, convient-il d'introduire les mots « un patron » après ceux-ci « un chef d'industrie », ou même n'y a-t-il pas lieu de substituer les premiers aux seconds ? La section centrale se l'est demandé.

Il n'est question que du « chef d'industrie » dans l'avant-projet du conseil supérieur du travail. Le « patron » est, au contraire, mentionné à côté du « chef d'industrie » dans l'avant-projet Van Berchem, abstraction faite du « chef de ménage », qui y est également visé (parce que ce dernier avant-projet réglait la condition juridique des domestiques en même temps que celle des ouvriers). D'autre part, dans le canevas d'avant-projet soumis par l'honorable M. Nyssens au conseil supérieur du travail, le mot « patron » se rencontrait seul.

Ce qui est, en tous cas, incontestable, c'est que, dans l'état actuel des mœurs et en présence de la terminologie usitée couramment par les intéressés eux-mêmes, il ne saurait être question de garder, dans la définition du contrat de travail, le mot « maître », que le code civil oppose — d'aucuns ont dit : « avec une certaine raideur » — à l'expression « gens de travail ».

Les mots « chefs d'industrie » et « patrons » correspondent à des situations différentes. Les « chefs d'industrie » sont les personnes dirigeant une grande exploitation ; les « patrons », celles en conduisant d'autres, parfois très modestes. Il est certain que les mots « chefs d'entreprise » ne sont pas employés dans le langage ordinaire pour désigner, par exemple, un maître cordonnier aidé de quelques ouvriers, un menuisier ayant deux ou trois aides et quelquefois un seul, ni dans aucun cas analogue. Les ouvriers, comme le public, lorsqu'il ne s'agit pas d'une affaire importante et exigeant presque toujours un personnel considérable, appliquent à celui qui la conduit l'appellation de « patron ».

Pourquoi, dès lors, proscrire du texte de la loi une expression que l'usage même a consacrée et maintiendra vraisemblablement ?

Le fait que le mot « patron » ne s'y rencontrerait nulle part pourrait faire croire que la section centrale a entendu donner directement raison à ceux

qui vont affirmant que « l'ouvrier moderne n'accepte plus le patronat ».

Les partisans de l'emploi du mot « patron » peuvent, du reste, invoquer l'exemple des législations étrangères : on le trouve, en effet, dans les dispositions du code industriel allemand relatives au contrat de travail, dans la loi fédérale suisse sur le travail dans les fabriques et dans la loi autrichienne sur l'industrie.

A tort leur objecterait-on la teneur de la loi récente sur les règlements d'atelier. En effet, si l'expression « chef d'entreprise » y est généralement employée, il convient de remarquer que ses articles 45, 46 et 47 — qui ont pour but de lui assurer le maximum d'efficacité possible, en sanctionnant de pénalités diverses ses prescriptions — citent soigneusement et les « patrons » et les « chefs d'entreprise ».

La loi sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants dans les établissements industriels, tout comme celle du 5 mai 1888, relative à l'inspection des établissements dangereux, insalubres et incommodes, citent aussi nominativement les « patrons » après les « chefs d'entreprise ». La loi sur la réglementation du paiement des salaires aux ouvriers ne procède pas autrement, sauf que l'expression « patron » y est générique dans plus d'un article et comprend, en conséquence, les « chefs d'entreprise » eux-mêmes. Pour ne plus parler que d'elle, la loi du 16 août 1887 sur les conseils de l'industrie et du travail emploie indifféremment, tantôt l'expression « patron », tantôt les mots « chefs d'entreprise ».

Enfin, il n'est pas sans intérêt de faire remarquer que du texte des articles 20 de la loi sur les règlements d'ateliers, 46 de la loi sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, 5 de la loi sur l'inspection des établissements dangereux, qui sont textuellement pareils, résulte implicitement la preuve du bien-fondé de cette affirmation que l'expression « chef d'industrie » est surtout à sa place quand il s'agit de la grande industrie. En effet, on n'y rencontre pas le mot « patron » et ils sont conçus comme ceci : « Les chefs d'industrie sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs ou gérants. »

De tout ce qui précède, il y a lieu, semble-t-il, de conclure que les expressions « chef d'entreprise » et « patron » répondent à des situations différentes et à viser semblablement dans la loi nouvelle. C'est pourquoi la section centrale a cru bien faire en les introduisant l'une et l'autre dans l'article 1^{er}, tel qu'elle l'a amendé, et dans les autres du projet, où pareille adjonction est justifiée par les mêmes motifs.

La question qui vient d'être examinée paraîtra peut-être à d'aucuns une pure querelle de mots. Mais, il n'en saurait être de même du point de savoir s'il convient de maintenir, dans la définition du contrat de travail, cette mention que l'ouvrier auquel les dispositions de la loi sont applicables est celui qui travaille sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'industrie ou patron, ainsi que le porte le projet de loi, à l'instar de l'avant-projet Van Berchem et à la différence de l'avant-projet du conseil supérieur du travail.

La section centrale approuve la rédaction du projet. A ses yeux, en effet, il n'y a pas lieu d'assimiler aux autres les ouvriers indépendants — dont la condition juridique est très différente — soit qu'ils traitent pour leur propre compte avec des particuliers, soit qu'ils travaillent à domicile. Or, c'est précisément pour éviter cette assimilation que

l'article 1^{er} du projet porte que les ouvriers visés par celui-ci sont exclusivement ceux qui s'engagent à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'autre partie au contrat. L'exposé des motifs le déclare nettement, ajoutant, d'ailleurs, et à bon droit, qu'il ne peut être question d'exiger que ces derniers soient sous le contrôle continu ou incessant du chef d'entreprise: les plombiers, ardoisiers, menuisiers, etc., étant sous la surveillance du patron et travaillant aux endroits désignés par lui, rentrent, aussi bien que les ouvriers de fabrique, dans le cadre des prévisions de la loi.

Faut-il dire que l'ouvrier partie à un contrat de travail s'engage à « accomplir un travail », comme la commission de 1891, à « prester son travail », comme le conseil supérieur du travail, ou à « travailler », comme le projet de loi? Les deux dernières expressions sont certainement préférables à la première, laquelle évoque l'idée de « devis et marchés », d'une *locatio operis*, tandis que le contrat de travail est une espèce de *locatio operarum*, portant sur l'emploi plus continu de la force de l'ouvrier. Peut-être même l'expression « prester son travail » serait-elle celle qui rendrait le plus adéquatement, au point de vue juridique, la pensée à formuler. Mais, elle n'est pas usitée dans le langage ordinaire. D'autre part, le mot « travailler », surtout suivi de ceux-ci « sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise, etc. », ne saurait donner lieu à équivoque. La section centrale a, en conséquence, opiné pour son maintien.

La seule des obligations du patron mentionnée à l'article 1^{er} du projet — parce que c'est l'essentielle, celle que l'ouvrier a en vue avant toutes autres en engageant son travail — est visée comme suit *in fine* de l'alinéa 1^{er}: « moyennant une rémunération à fournir par celui-ci (le chef d'entreprise ou le patron) et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité, de la quantité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties ». L'avant-projet Van Berchem dit: « moyennant une rétribution à fournir par ceux-ci » (le chef d'entreprise ou le patron) et l'avant-projet du conseil supérieur du travail: « moyennant un salaire à payer par le chef d'entreprise ».

Le mot « rémunération » étant incontestablement plus large dans sa conception que le mot « salaire », convient mieux, à n'en pas douter. Il exprime, d'autre part, tout aussi nettement pour le moins que le mot « rétribution », la contre-partie essentielle de l'engagement de l'ouvrier: avantages en nature aussi bien qu'en argent. Il n'y a donc pas de motif pour ne pas l'accepter.

Mais faut-il, ainsi que le fait le projet de loi à la différence des deux avant-projets, tenter de spécifier les diverses formes que peut revêtir la rémunération à fournir par le patron ou plus exactement les diverses bases sur lesquelles elle sera calculée? Cette façon de procéder ne semble présenter aucune utilité. Elle aurait même des inconvénients sérieux si l'énumération des modes de calcul de la rémunération de l'ouvrier avait une tournure limitative. Tel n'est point le cas, puisque, après avoir indiqué quelques-unes des bases d'après lesquelles les contractants peuvent convenir de déterminer la rémunération de l'ouvrier, l'article 1^{er} du projet ajoute, « soit d'après toute autre base arrêtée entre parties ». Cette finale prouve l'inutilité de toute énumération; mais elle prévient aussi toute difficulté d'application de la loi, tout doute sur la pensée du législateur. Cela étant, la section centrale, tout en inclinant à sa suppression, regarde son maintien

comme indifférent. L'exposé des motifs permet de supposer que l'ajoute faite par le projet aux deux avant-projets a pour but d'empêcher qu'on ne considère les ouvriers travaillant « à l'entreprise », « à la pièce », mais dans l'atelier, dans l'usine, sur le chantier, comme n'étant point à ranger parmi ceux dont s'occupe la loi nouvelle. La crainte de pareille erreur est chimérique: ces ouvriers travaillent, en effet, sous l'autorité, la direction et la surveillance du patron ou chef d'entreprise.

Il reste à rechercher quelles sont exactement les personnes dont le projet règle les rapports juridiques; en d'autres termes, qui il faut comprendre parmi les « ouvriers » et qui parmi les « chefs d'entreprise » et « patrons » (si l'on amende le projet comme la section centrale propose de le faire).

Si les mots « ouvriers », d'une part, et « chefs d'entreprise », d'autre part, se trouvaient définis dans le projet, il suffirait de s'en référer à cette double définition et de vérifier si elle est bonne et complète.

Mais il n'y a rien de pareil dans le projet de loi.

L'exposé des motifs déclare que le plus sûr est de s'en référer au sens usuel des mots dont il s'agit et de s'abstenir de toute définition.

C'est également l'avis de la section centrale.

Une définition serait inutile et dangereuse; inutile, si, au prix d'une longue énumération, elle parvenait à comprendre tous les preneurs et donneurs d'ouvrage rangés aujourd'hui respectivement sans discussion dans la catégorie des ouvriers et dans celle des chefs d'entreprise; dangereuse, si elle oubliait ou omettait de citer certains d'entre eux.

La loi du 9 avril 1889, sur les habitations ouvrières, ne contient pas non plus de définition du mot « ouvrier », qui y est fréquemment employé. Objecte-t-on que, dans son application, l'on s'est trouvé parfois embarrassé pour savoir si tel ou tel travailleur est à considérer comme « ouvrier », on pourra répliquer que c'est bien plutôt au passif du fisc qu'à celui des tribunaux qu'il faut porter ces difficultés d'interprétation.

On pourrait rappeler que la loi du 31 juillet 1889, relative à l'organisation des conseils de prud'hommes et à la nomination des prud'hommes, définit soigneusement, à son article 2, ce qu'elle entend et par « chefs d'industrie » et par « ouvriers ». Mais elle le fait — il importe de ne pas l'oublier — parce qu'elle est une loi électorale spéciale et que, à raison de cette circonstance, elle ne pouvait pas ne pas contenir d'une façon précise l'indication de ceux auxquels appartiendraient, à l'exclusion de toutes autres personnes, les droits qu'elle tend à conférer. L'omission d'une catégorie de travailleurs ou de chefs d'industrie dans une pareille loi serait loin de présenter le même inconvénient que semblable omission dans une loi de pur droit privé, comme celle sur le contrat de travail. Au surplus, il suffit de lire l'article 2 de loi du 31 juillet 1889 pour constater que les mots « chefs d'industrie » et « ouvriers », ayant dans cette loi non leur sens usuel, mais un sens particulier, devaient y être définis *pro subjecta materia*. Aussi personne ne proposerait-il, par voie d'amendement, d'introduire l'article 2 de la loi sur les conseils de prud'hommes dans la loi sur le contrat de travail.

En vain se prévaudrait-on encore de la teneur de certaine loi anglaise, du texte de l'*Employers and Workmen Act*: elle a essayé une définition de « l'ouvrier » par énumération; mais sans succès, car elle doit la terminer par ces mots: « ou toute personne

engagée autrement dans les liens du contrat du travail » (1).

Tous les preneurs d'ouvrage travaillant sous l'autorité, la direction, la surveillance d'un chef d'industrie ou patron étant, sans exception aucune, à comprendre parmi les « ouvriers » que visera la loi sur le contrat de travail, il en sera des ouvriers agricoles comme des ouvriers industriels. Sans doute, il ne sera pas toujours aisé de distinguer l'ouvrier agricole du domestique. La jurisprudence aura à tenir compte des situations de fait, que le législateur ne saurait prévoir.

Quant aux « chefs d'industrie » et « patrons » auxquels la loi nouvelle s'appliquera, ce seront tous les donneurs d'ouvrage — qu'ils soient de la grande ou de la petite industrie et que leur entreprise soit industrielle, commerciale, ou agricole — sous réserve du cas où ils ne seraient que de simples particuliers, du moins au point de vue du produit travaillé par leur ouvrier ou leurs ouvriers. Au regard de ce produit, il faudra qu'ils poursuivent un but de lucre : que ce soit dans le domaine agricole, dans le commerce ou dans l'industrie, peu importera. Ainsi, il est certain que le propriétaire qui, pour faire procéder à des coupes de bois, devra engager des ouvriers à cet effet, ne deviendra pas *ipso facto* chef d'entreprise ou patron tombant sous le coup des dispositions de la loi sur le contrat de travail. Celui qui ferait métier de spéculer sur des achats et des reventes de bois serait dans une toute autre situation.

Le second alinéa de l'article 1^{er} du projet a pour projet d'assimiler les contremaîtres et les chefs-ouvriers aux ouvriers. Cette assimilation est rationnelle : les fonctions spéciales, mais subalternes, des « contremaîtres » et des « chefs ouvriers » ne pouvant leur enlever le caractère d'ouvriers qu'ils conservent vis-à-vis du patron.

Il n'y aurait pas lieu d'agir de même vis-à-vis des autres collaborateurs du chef d'entreprise ou patron, tels que les employés d'écritures, de comptabilité, de recettes, les agents techniques d'un ordre plus relevé. Si l'on comprend que, dans des lois ayant en vue la responsabilité patronale en cas d'accident du travail, on aille plus loin que le projet de loi et qu'on y mette sur le pied des ouvriers proprement dits une série plus ou moins grande d'autres personnes aux services desquelles le patron recourt, on n'aperçoit aucune bonne raison pour imiter cet exemple quand il ne s'agit que de fixer les règles et conditions du seul contrat de travail, entendu dans son sens le plus restreint.

C'est pourquoi la section centrale s'est ralliée au texte du second alinéa de l'article 1^{er}, tel qu'il figure au projet de loi.

Art. 2. L'article 2 du projet de loi prévoit un cas particulier, celui d'ouvriers engagés eux-mêmes dans les conditions de l'article 1^{er} et devant, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades. Il dispose que vis-à-vis de leurs collaborateurs, fussent-ils recrutés

par eux, ces ouvriers ne sont pas substitués au chef d'entreprise, ne deviennent pas chefs d'entreprise eux-mêmes, mais sont présumés agir à titre de mandataires du chef d'entreprise. Cette présomption est même *juris et de jure*, c'est-à-dire qu'elle ne peut être renversée par la preuve contraire.

Comme le dit l'exposé des motifs, cette situation se présente, avec des modalités diverses, dans les ateliers de construction, les houillères, les ardoisières, etc.

Elle se rencontre aussi dans l'industrie de la briqueterie. C'est même uniquement de l'application à cette dernière de la disposition proposée qu'il a été question dans les échanges de vue qui ont eu lieu dans les diverses sections de la Chambre lors de l'examen de cet article du projet de loi.

Il importe de remarquer que pareille disposition ne se rencontre ni dans les législations étrangères sur la matière, ni dans les avant-projets de la commission de 1891 et du conseil supérieur du travail.

Il n'a été parlé de rien de semblable, ni dans le rapport de M. Dejace, ni dans celui de M. Prins, ni dans les discussions qui ont eu lieu devant le conseil supérieur du travail.

La section centrale n'en a pas moins regardé la disposition proposée comme extrêmement utile et de nature à couper court à des abus qui ont été maintes fois signalés (2).

Elle n'a pas cru pouvoir faire siens ce vœu d'une des sections que, « pour que l'article 2 du projet reçoive son application, les hommes de la brigade, du groupe, devront avoir été choisis par le patron lui-même » : la qualité de mandataire attribuée au chef de groupe ou de brigade s'étendant au recrutement auquel il lui arrive de procéder, comme à la direction du travail.

L'on s'est demandé, dans deux sections, s'il est juste de faire assumer éventuellement par le patron la responsabilité des faits et gestes du chef de groupe ou de brigade. Dans les limites de l'article 2, oui. Ces chefs de groupe ou de brigade sont, vis-à-vis du patron, des « ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article 1^{er} » ; ils agissent comme « préposés » du patron. Il est donc naturel que celui-ci ne puisse pas décliner la responsabilité des actes qu'ils posent en qualité de mandataires.

Art. 3 et 4. L'article 3 est relatif à la femme mariée désireuse de conclure un contrat de travail.

L'article 4 assimile, quant à ses droits sur son salaire, la femme mariée engagée dans les liens d'un contrat de travail à la femme judiciairement séparée de biens.

La section centrale estime que cette disposition n'est pas à sa place dans le chapitre 1^{er} du projet de loi, intitulé « De la formation et des conditions générales du contrat ».

Au surplus, elle croit préférable, pour des raisons qui seront indiquées plus loin, de rejeter les dispositions des articles 3 et 4 parmi les dispositions additionnelles et de changer, en conséquence, le numé-

(1) G. HOWE, *Handbook of the labours laws*.

(2) Au surplus, l'on ne pourrait soutenir que l'article 2 du projet innove véritablement. L'un des derniers jugements sur la matière est du 19 août 1897. Il concerne les chefs moutiers ou de table de l'industrie briquetière. Le voici :

« Dans l'industrie briquetière, les chefs moutiers ou chefs de table sont de simples ouvriers, et non des entrepreneurs.

« En dehors de leur travail manuel, ils se bornent à engager les autres ouvriers qui composent la table et à recevoir

le salaire pour toute la brigade; ils partagent le salaire par parts égales entre tous les ouvriers de la table, sans spéculer sur la part de ceux-ci; tout comme leurs compagnons, les chefs moutiers ou chefs de table ne sont retribués que pour le simple travail manuel qu'ils ont effectué.

« L'organisation des ouvriers briquetiers par groupes connus sous la dénomination de *tables* n'est qu'une forme spéciale du louage de services, dont la seule raison d'être est de faciliter l'embauchage des ouvriers par le patron briquetier. » (*Justice de paix de Laeken.*)

rotage de tous les articles intermédiaires du projet.

ART. 5. Si les mots « sans préjudice aux dispositions légales d'ordre public » qui terminent son premier alinéa ne sont pas heureux et expriment une idée qui, sous cette forme, ne serait pas exacte, on doit trouver très rationnelles ces deux dispositions : 1° que « le montant et la nature du salaire sont déterminés par la convention » ; et 2° que, « à défaut de convention, les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage des lieux et, subsidiairement, à l'arbitrage du juge ».

Cet article est la reproduction textuelle, à un mot près, de l'article 31 de l'avant-projet du conseil supérieur du travail.

L'avant-projet Van Berchem ne renfermait que cette disposition : « Si le montant de la rétribution due pour le travail (ou le service) n'a pas été expressément convenu entre parties, elles sont censées s'être rapportées, quant à ce point, à l'usage des lieux et, au besoin, à l'arbitrage du juge ».

Encore que — sous réserve de ce qui est dit ci-dessus à propos de sa partie finale et de ce qui sera dit plus loin au sujet des mots « des lieux » — la disposition de l'alinéa 1er de l'article 5 du projet ait semblé fondée à la section centrale, celle-ci en propose cependant la suppression.

Cette disposition ne vise, en effet, qu'un seul des objets — le principal, à la vérité, au regard de l'ouvrier — sur lesquels porte un contrat de travail. Or, s'il est utile de faire mention expresse, dans un article de la loi, des conventions des parties, il n'est pas possible de donner à celui-ci une portée restreinte : il doit avoir un caractère général, concerner tout ce qui peut faire la matière juridique du contrat tant vis-à-vis du chef d'entreprise que vis-à-vis de l'ouvrier.

Il serait d'autant plus dangereux de maintenir, telle qu'elle figure au projet, la rédaction de l'article 5, que, dans ce cas, le second alinéa de cet article aurait la portée restreinte du premier. Or, lui aussi doit avoir un caractère général (4).

Quant aux mots à substituer à ceux-ci : « sans préjudice aux dispositions légales d'ordre public » et qui rendraient exactement l'idée si imparfaitement exprimée par ces derniers, ils n'auraient aucune utilité. Car le contrat de travail est soumis à l'empire des principes généraux du droit civil. Or, l'article 1108 du code civil exige, pour la validité de toute convention, une « cause licite ». Et, aux termes de l'article 1133 du même code, « la cause est illicite, quand elle est prohibée par la loi, quand elle est contraire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public ».

Pour ces diverses considérations, la section centrale estime que le second alinéa de l'article 5 doit seul être maintenu, étant entendu qu'il ne vise pas

exclusivement la question du salaire ou tout autre objet particulier d'un contrat de travail, mais celui-ci dans son ensemble ou dans n'importe laquelle des stipulations qu'il comporte.

Une retouche doit cependant y être faite. En effet, il stipule que « l'usage des lieux » suppléera, le cas échéant, à la convention. Certes, quand l'usage industriel variera de localité à localité, celui des lieux où les parties auront contracté aura, en principe, le pas sur tout autre. Mais, s'il n'y a dans la localité qu'un seul établissement, un seul atelier, une seule usine, une seule industrie de l'espèce dont il s'agit entre parties, comment ne pas tenir compte de l'usage suivi dans les établissements, ateliers, usines, industries similaires des autres localités, du moins de la même région ? Le système contraire présenterait, semble-t-il, de réels inconvénients. Au surplus, on peut citer telles industries ne comportant que quelques établissements et à propos desquelles il ne saurait être fait abstraction des usages suivis dans les établissements des patrons ou mieux des chefs d'industries autres que celui avec lequel l'ouvrier aura traité en concluant un contrat de travail. Ces diverses considérations ont déterminé la section centrale à proposer à la Chambre de ne pas maintenir, à l'alinéa 2 de l'article 5 du projet, les mots « des lieux ».

On y parle aussi de « l'arbitrage » du juge. Quand le juge intervient pour trancher une contestation, ce n'est pas d'ordinaire comme arbitre. Le mot « estimation », employé dans l'avant-projet du conseil supérieur du travail, et le mot « appréciation » paraissent en conséquence pouvoir être avantageusement substitués au mot « arbitrage ». Cependant, en faveur de ce dernier, on pourrait alléguer qu'il est d'usage et marque bien que le juge statue *ex aequo et bono*.

Le juge dont il s'agit à l'article 5 n'est pas spécifié. Il variera selon les cas : ce sera celui qui aura compétence *ratione materiae* et *ratione loci* pour trancher la difficulté soulevée (2).

Quelle sera l'efficacité de l'article 5, modifié comme il vient d'être dit ?

L'article 12 de la loi sur les règlements d'ateliers exige que les chefs d'entreprises soumis à l'observation de ses prescriptions aient, au plus tard le 31 décembre 1897, rédigé ou modifié leurs règlements conformément à sa teneur. Son article 1er impose l'obligation du règlement d'atelier aux « entreprises industrielles et commerciales, ainsi qu'aux services des provinces et des communes qui emploient dix ouvriers au moins » ; il permet aussi de « l'étendre par arrêté royal aux entreprises employant moins de 10 ouvriers » et stipule même qu'« elle le sera avant l'an 1900 aux entreprises qui emploient cinq ouvriers au moins ». Le tout sous

(1) Voy. les articles 4, 1159 et 1160 du code civil.

(2) Peut-être n'est-il pas inopportun de rappeler quelques dispositions de lois déjà en vigueur.

L'article 81 de la loi du 31 juillet 1889, relative aux conseils de prud'hommes, dispose : « Les conseils de prud'hommes connaissent des contestations, soit entre chefs d'industrie et leurs ouvriers, des deux sexes, pour tout fait d'ouvrage, de travail et de salaire, concernant la branche d'industrie exercée par les justiciables. »

L'article 86, alinéa 1er, de la même loi dispose : « Les conseils de prud'hommes connaissent des demandes de leur compétence jusqu'à 200 francs, sans appel, et, à charge d'appel, à quelque valeur que la demande puisse monter. »

La loi du 25 mars 1876, contenant le titre préliminaire du code de procédure civile, dispose, à son article 3 : « Ils (les juges de paix) connaissent, en dernier ressort, jusqu'à

la valeur de 100 francs et, en premier ressort, à quelque valeur que la demande puisse s'élever... 5° des contestations relatives aux engagements respectifs des gens de travail et de ceux qui les emploient, des maîtres et des domestiques ou gens de service à gages, des maîtres et de leurs ouvriers ou apprentis, sans préjudice à la juridiction des prud'hommes, dans les lieux où elle est établie. »

L'article 9 de cette même loi est ainsi conçu : « Les tribunaux de première instance connaissent de l'appel des jugements rendus en premier ressort par les juges de paix. »

Enfin, l'article 86, troisième alinéa, de la loi du 31 juillet 1889 sur les conseils de prud'hommes dispose : « L'appel (des sentences des conseils de prud'hommes) sera porté devant le tribunal de commerce, sauf pour les affaires des mines, dont connaîtra le tribunal civil de première instance. »

réserve de ce qui est dit, à son alinéa 3, de certaines entreprises.

Étant donné l'article 10 de la même loi et l'article 6 du présent projet (devenant l'alinéa 2 du même article du projet amendé par la section centrale), le nombre des cas d'application de l'alinéa 2 de l'article 3 de celui-ci sera infiniment moins considérable qu'il ne l'aurait été sans la loi sur les règlements d'ateliers.

Cette disposition aura cependant encore fréquemment son utilité.

D'abord, quand il s'agira des industries exemptées, aux termes de l'alinéa 3 de l'article 1^{er} de la loi sur les règlements d'ateliers, de l'obligation d'observer ses prescriptions, savoir : « les entreprises agricoles, ainsi que les entreprises industrielles et commerciales où le chef d'entreprise ne travail qu'avec son ménage ou des membres de sa famille habitant avec lui ». Également, jusqu'à l'an 1900, quand il s'agira des entreprises industrielles ou commerciales employant plus de 4 ouvriers et moins de 10, sauf si un arrêté royal leur a imposé l'obligation du règlement d'atelier. Et aussi quand il s'agira, sous la même réserve et même après le 1^{er} janvier 1900, d'entreprises similaires n'employant pas 5 ouvriers au moins. Le tout, naturellement, à moins que le chef d'entreprise ou le patron n'ait arrêté, de son plein gré, un règlement d'atelier.

Il y aura lieu d'y recourir encore chaque fois que l'objet de la contestation n'aura pas été visé, implicitement ou explicitement, par le règlement d'atelier, là où il y en aura un.

L'article 3 déclarant que les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage et, subsidiairement, à l'arbitrage du juge, à défaut de convention, il est intéressant de savoir quand on devra les regarder comme ayant conclu une convention ; en d'autres termes, en quelle forme celle-ci devra avoir été passée.

Le projet ne le dit pas, encore que le code civil le fasse à propos de tous les contrats dont il s'occupe.

L'avant-projet Van Berchem et l'avant-projet du conseil supérieur du travail règlent ce point.

Le premier dispose, en son article 2, que : « le contrat est parfait par le seul consentement des parties et se conclut par écrit ou verbalement ».

Le second dispose, en son article 3, que : « le contrat est parfait par le seul consentement des parties ».

La section centrale n'a cru devoir accorder ses préférences ni à l'une ni à l'autre de ces deux formules. En effet, selon elle, il résulte suffisamment de l'alinéa nouveau qu'elle propose de placer en tête de l'article 6 (du projet du gouvernement) qu'aucune formalité particulière, substantielle, ne sera exigée pour la validité et encore moins pour l'existence du contrat, quelle que soit l'importance de son objet. Portait-il sur une somme ou valeur excédant 150 francs, il pourra se conclure même verbalement, pour les raisons qui seront indiquées ci-dessous.

En fait donc, le contrat sera parfait, même au regard de la loi civile, par le seul consentement des parties.

Ainsi que pour tout autre contrat, le consentement des parties sera indispensable pour l'existence de celui dont le projet règle les conditions juridiques. Mais, évidemment, rien n'empêchera les parties de traiter par intermédiaires ayant pouvoir de consentir en leur nom. Cette observation n'est pas sans utilité en présence des discussions qui ont eu lieu au conseil supérieur du travail sur la question de l'intervention éventuelle des syndicats jouissant de

la personnification civile, dans la formation de contrats de travail intéressant leurs membres. Les parties seront libres de recourir aux bons offices d'un mandataire, fût-il même une personne morale — telle une union professionnelle reconnue.

ART. 6. Il est ainsi conçu : « Le règlement rédigé et affiché conformément à la loi sur les règlements d'ateliers fait foi des conventions qu'il renferme, entre les parties contractantes et leurs héritiers ou ayants cause ».

La loi sur les règlements d'ateliers, du 15 juin 1896, contient une disposition qui est à rapprocher de celle de l'article 6 du projet de loi.

Elle figure à son article 10 et est ainsi libellée : « Les règlements faits conformément à la présente loi lient les parties pour toute la durée de l'engagement, tant dans les dispositions obligatoires prévues ci-dessus (1), que dans les dispositions facultatives qui y seraient jointes en vue d'établir les conditions du contrat de travail. »

Ainsi qu'on le constate à première lecture, il existe une première différence, essentielle, entre les deux dispositions dont il s'agit. L'une, en effet, celle de la loi sur les règlements d'ateliers, déclare que ceux-ci, lorsqu'ils sont « faits » conformément à ses prescriptions, « lient » les parties : autrement dit qu'ils constituent la convention, le contrat dans les liens duquel les parties sont engagées. L'autre, celle du projet de loi, stipule seulement que les règlements « rédigés et affichés » conformément à la susdite loi « font foi » des conventions qu'ils renferment : en d'autres termes, qu'ils seront l'*instrumentum*, le moyen de preuve à l'aide duquel les parties établiront les clauses et stipulations de leur contrat.

L'exposé des motifs n'a qu'une ligne et demie pour justifier l'introduction de l'article 6 dans le projet. Il le regarde « comme une conséquence naturelle de la loi du 15 juin 1896 ». Et il a parfaitement raison.

Peut-être eût-il gagné à être moins laconique et à indiquer à la Chambre les raisons pour lesquelles, à la différence de l'avant-projet de la commission de 1891 et de l'avant-projet du conseil supérieur du travail, le projet de loi est muet sur la question de savoir comment se fera, en dehors du cas particulier prévu à son article 6, la preuve du contrat de travail et de ses conditions.

On lit à l'avant-projet Van Berchem, article 2, alinéa 2 : « Dans ce dernier cas » (c'est-à-dire quand le contrat est conclu verbalement), « la preuve des conditions et de l'exécution du contrat peut se faire par témoins, même s'il s'agit d'une valeur de plus de 150 francs. »

On lit, d'autre part, à l'article 3, alinéa 2, de l'avant-projet du conseil supérieur du travail : « Par dérogation à l'article 1341 du code civil, la preuve par témoins est admise en matière de contrat de travail, quelle que soit la valeur du litige. »

Il y a lieu d'observer que la rédaction du premier de ces avant-projets vise deux objets sur lesquels pourra porter la preuve testimoniale : les conditions et l'exécution du contrat du travail.

La section centrale ne croit pas utile de viser, dans son amendement, « l'exécution » du contrat de travail, parce qu'on ne peut guère concevoir celle-ci autrement que comme un fait dont « il n'aura pas été possible au créancier de se procurer une preuve littérale » et auquel, en conséquence, le bénéfice de l'article 1348 du code civil sera toujours applicable.

(1) Articles 2, 3, 5 de la loi du 15 juin 1896.

Elle croit donc préférable de trancher, dans un texte spécial, exclusivement la question de la preuve du contrat, en d'autres termes celle de la preuve tant de son existence même que de la réalité ou de la portée de chacune de ses clauses ou conditions.

Le texte du conseil supérieur du travail est plus rigoureusement juridique que celui de l'autre avant-projet en tant qu'il ne vise pas spécialement l'hypothèse où le contrat de travail aura été conclu verbalement. En effet, c'est un principe général, inscrit à l'article 1341 du code civil, qu'« il n'est reçu aucune preuve par témoins contre et outre le contenu aux actes, ni sur ce qui serait allégué avoir été dit avant, lors ou depuis les actes, encore qu'il s'agisse d'une somme ou valeur moindre de cent cinquante francs ».

Quand le conseil supérieur du travail parle d'une dérogation à ce même article 1341 du code civil, c'est à la règle inscrite en tête de cet article qu'il fait allusion : celle aux termes de laquelle « il doit être passé acte devant notaires ou sous signature privée de toutes choses excédant la somme ou valeur de cent cinquante francs ».

L'obligation de la preuve littérale, chaque fois que l'objet du litige a une valeur supérieure à 150 francs, est de droit commun. En d'autres termes, elle est de rigueur, sauf exception inscrite dans la loi spéciale invoquée.

Une exception importante y a été apportée par la loi du 15 décembre 1872. Elle est relative à la preuve des engagements commerciaux. Aux termes de l'article 25 de cette loi : « Indépendamment des moyens de preuve admis par le droit civil, les engagements commerciaux pourront être constatés par la preuve testimoniale, dans tous les cas où le tribunal croira devoir l'admettre, sauf les exceptions établies pour des cas particuliers. »

La loi du 31 juillet 1889 sur les conseils de prud'hommes renferme, de son côté, un article 402 ainsi conçu : « Si les parties sont contraintes en faits de nature à être constatés par témoins, et dont le conseil de prud'hommes trouve la vérification utile et admissible, il ordonnera la preuve et en fixera précisément l'objet. »

Enfin, il importe de ne pas perdre de vue l'article 13 de la loi du 25 mars 1876, aux termes duquel : « Si la contestation a pour objet un acte qui n'est pas commercial à l'égard de toutes les parties, la compétence se détermine par la nature de l'engagement du défendeur. »

Du rapprochement des diverses dispositions précitées il semble résulter que, en matière de contrat de travail, lorsque l'objet du litige sera de plus de 150 francs, tantôt la preuve testimoniale sera admise et tantôt elle ne le sera pas. Tout dépendra du point de savoir qui sera et ce que sera le défendeur, quelle sera la juridiction compétente.

Il semble préférable à tous égards de n'avoir qu'une seule et même règle, applicable à tous les cas.

Cette règle doit être, aux yeux de la section centrale, que la preuve testimoniale sera toujours admissible, même seule, pour les deux parties en présence — lorsque, cela va de soi, les faits cotés seront suffisamment précis, relatifs et pertinents. Contrairement, notamment, au prescrit de la loi suédoise, laquelle exige que le contrat se fasse toujours par écrit et devant témoins (1), et contrairement aussi au prescrit du code civil russe lequel,

exigeant, en thèse générale que le contrat de louage de services soit « écrit et classé », autorise cependant la preuve testimoniale pour les ouvriers (2).

Il convient, en effet, de conformer le plus possible le droit aux faits, aux usages, à ce que l'on nomme « la pratique ».

Or, il est incontestable que, en matière de contrat de travail, l'habitude est de traiter verbalement (3). L'enquête du travail de 1886 l'a démontré. Il serait même souvent impossible de procéder autrement et cela chaque fois que celui qui engage son travail est un illettré. A moins de recourir dans ce dernier cas, encore fort commun aujourd'hui, à l'acte authentique, notarié !

La section centrale est, en conséquence, d'avis qu'il y a lieu de faire précéder l'article 6 actuel du projet de loi d'une disposition ainsi conçue : « La preuve du contrat peut se faire par témoins, quelle que soit la valeur du litige. »

Naturellement, cette disposition ne pourra préjudicier au droit des parties d'invoquer, comme instrument de preuve, le règlement d'atelier, quand il en existera un, rédigé et affiché conformément aux prescriptions de la loi du 15 juin 1896. Sinon, l'un des buts de cette dernière loi ne serait pas atteint.

Il y aurait donc lieu de viser ce cas particulier dans un second alinéa de l'article dont il s'agit et de le rédiger comme suit : « Toutefois, le règlement rédigé et affiché conformément à la loi sur les règlements d'ateliers fait foi des conventions qu'il renferme. »

La section centrale croit inutile d'ajouter les mots « entre les parties contractantes, leurs héritiers ou ayants cause. » La convention constatée par le règlement d'atelier aura les effets résultant du droit commun (art. 1319 et 1322 du code civil).

ART. 7. L'article 7 du projet est conçu comme suit : « On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée. »

C'est la reproduction de l'article 1780 du code civil à ceci près que le code civil dit « ses services » et non « son travail », pour la raison que son texte est plus général, vise les domestiques comme les ouvriers, ce qui n'est pas le cas du projet de loi.

Que la disposition de l'article 1780 du code civil défile, en elle-même, toute critique, dans l'état actuel de notre organisation sociale, cela ne semble même pas pouvoir être contesté (4).

Mais, la question est de savoir s'il y a utilité à l'insérer dans la loi sur le contrat de travail, entendu dans le sens le plus restreint.

(2) Voy. articles 2224 et 2226, 7.

(3) BODEUX, *Études sur le contrat de travail*. Voy. aussi les discussions de l'avant-projet du conseil supérieur du travail.

(4) Emprunté textuellement à l'avant-projet de la commission de 1891 et à celui du conseil supérieur du travail, cet article du projet s'inspire, comme l'article 1780 du code civil, de la célèbre Déclaration des Droits de l'homme et aurait la portée sociale que Galli donnait au dit article 1780 du code civil dans son exposé des motifs au corps législatif, lorsqu'il y disait : « Il serait étrange (qu'un domestique), qu'un ouvrier (pussent) pût engager (leurs) ses services pour toute (leur) sa vie ». La règle inscrite dans la Déclaration des Droits de l'homme n'avait, du reste, pas le mérite de la nouveauté, comme l'observe M. BODEUX dans son ouvrage sur le *Contrat de travail*. Elle était, en effet, admise par l'ancienne jurisprudence. (Voy. DALLOZ, *Répert.*, *vo Louage de service et d'ouvrage*, n° 21.)

(1) Voy. Rapport sur les conditions du travail en Suède, R. p. 31-2 et annexe n° 5. Berger-Levrault, Paris, 1891.

La section centrale opine pour la négative. En effet, d'une part, le projet de loi ne déclare pas abrogé l'article 1780 du code civil. D'autre part, celui-ci renferme une disposition applicable — directement ou par analogie et en vertu des articles 6 et 1433 du code civil — à toutes les espèces de louage des gens de travail. Les gens de travail, ainsi que cela est déjà dit plus haut, se subdivisent en diverses catégories. Le projet de loi n'en prévoit qu'une seule : « les ouvriers travaillant sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron. »

Si une reproduction du principe de l'article 1780 du code civil y doit figurer, il faudra reproduire également cet article dans les autres lois relatives à d'autres gens de travail — les commis, les domestiques, par exemple — qui seraient ultérieurement votées. À quoi bon ?

La place des principes généraux de droit civil est dans le code civil et non dans des lois particulières. Et l'on se demande vainement pourquoi si, dans le projet actuel, doit figurer la reproduction de celui visé à son article 7, les autres n'y devraient pas être pareillement mentionnés.

Pour le cas où la Chambre ne partagerait pas la manière de voir de la section centrale, il serait peut-être utile de faire, à propos de l'article dont il s'agit, quelques remarques.

Les voici :

— L'article 1780 du code civil ne va pas aussi loin, et avec infiniment de raison, que la loi de germinal an XI, laquelle, par défiance vis-à-vis du régime corporatif, défendait aux ouvriers de s'engager pour plus d'une année.

Il proscriit ou considère comme nul non seulement un engagement à vie, mais encore un engagement qui dépasserait la durée probable de la vie du contractant (1).

Le code civil italien (art. 1628), le code civil espagnol (art. 1588), le code civil hollandais (art. 1637) et le code civil allemand encore en vigueur (art. 1780) contiennent telle quelle la disposition de l'article 1780 du code Napoléon.

Le nouveau code civil allemand stipule que, si le louage de services est contracté pour la durée de la vie d'une personne ou pour plus de cinq ans, il peut être dénoncé par le débiteur après l'expiration de cinq ans, moyennant l'observation d'un délai de dénonciation de six mois (art. 24).

D'autre part, l'article 345 du code fédéral suisse des obligations (de 1881) est ainsi conçu : « Le contrat conclu pour toute la vie de l'une des parties ou pour un temps qui, selon toutes les probabilités, s'étendrait même au delà, peut être résilié en tout temps et sans indemnité, par celle des parties qui a engagé ses services, moyennant six mois d'avertissement préalable. » La loi civile russe, elle, ne reconnaît pas d'engagement supérieur à cinq ans (art. 2214). La loi suédoise fixe même à trois ans la durée maxima d'un contrat de l'espèce.

Il n'est pas sans intérêt de faire observer que la réciprocité de la règle inscrite à l'article 1780 du code civil n'est pas vraie. Le patron peut, en principe, licitement s'astreindre à garder son ouvrier aussi longtemps qu'il exercera son industrie (2).

Les engagements à forme négative sont prohibés comme les autres.

Ainsi, un arrêt de la cour de Paris (3) répro-
 ve

le contrat par lequel l'ouvrier prend l'engagement de ne jamais travailler dans une fabrique de même espèce que celle du patron. Cependant — encore que les décisions de la jurisprudence ne s'accordent pas d'une manière absolue sur ce point — l'engagement serait valable si le fait, illimité quant au temps, se restreignait à certains lieux, à telle ou telle région (4).

Enfin, d'après l'universalité de la doctrine, il faut donner aux mots « ou pour une entreprise déterminée » de l'article 1780 du code civil cette signification que cette entreprise est un « ensemble d'actes dirigés vers un but et limités par le temps » ; sinon, on autoriserait indirectement un engagement à vie. Cependant, M. Bodeux émet l'avis que, en se servant des mots « entreprise déterminée », le législateur a autorisé un engagement portant sur une plus longue durée (5).

ART. 7bis. — Comme dernier article du premier chapitre du projet, la section centrale propose une disposition nouvelle, relative à la prescription des actions dérivant du contrat de travail.

Le droit commun pour la prescription des actions en matière civile est, on le sait, celle de trente ans.

Il ne saurait être question de la maintenir dans la matière spéciale du contrat de travail. Comment laisser éventuellement un patron et, à plus forte raison, un ouvrier exposé à un ou à des procès pouvant s'entamer de nombreuses années après que l'exécution du contrat aura cessé ?

Déjà l'article 2271 du code civil établit une courte prescription pour l'action des ouvriers en paiement de leur salaire.

Il a paru sage à la section centrale de généraliser la règle de cet article et de l'étendre à toutes les actions dérivant du contrat de travail, sans préjudice des prescriptions plus longues pouvant être établies par des lois particulières ; sans préjudice aussi de ce qui doit, en équité, se produire en cas de dol : alors, le délai de six mois ne commencera à courir qu'à partir du moment où le dol aura été découvert.

L'amendement de la section centrale admet une exception importante à la règle de la prescription de six mois, et ce pour les actions tendant à la réparation des accidents du travail. Pour ces actions, le délai de six mois sera d'ordinaire insuffisant. L'expérience de tous les jours le prouve. Quand le législateur réglera l'ensemble de la matière des accidents du travail, il ne manquera pas d'examiner avec attention quel doit être le délai raisonnable de la prescription pour les actions en résultant. En attendant qu'il se prononce à cet égard, la section centrale croit préférable de ne pas innover à leur sujet.

Peut-être la Chambre se demandera-t-elle si le serment de crédibilité prévu à l'article 2275 du code civil pour les cas de prescriptions courtes ne pourrait être également déferé lorsqu'une prescription de six mois sera opposée à une action dérivant d'un contrat de travail. Si elle opine pour l'affirmative, un amendement complémentaire devra être ajouté au projet.

Il échet de faire ici une remarque en ce qui regarde l'intitulé du chapitre Ier du projet de loi. Il est ainsi conçu : « De la formation et des conditions générales du contrat. » Du moment que le chapitre Ier renferme des dispositions relatives à la

(1) Voy. des exemples dans BODEUX, *Contrat de travail*.

(2) Lyon, 5 mars 1890, *Mon.*, Lyon, 5 avril 1890.

(3) Cassat. civ., 15 mai 1858.

(4) BODEUX, *Contrat de travail*.

(5) BODEUX, *Contrat de travail*, p. 73.

preuve du contrat de travail et à la prescription des actions en dérivant, cet intitulé devient incomplet. Il y a donc lieu de le modifier.

Pour des raisons d'analogie notamment, le mieux semble être d'adopter l'intitulé du chapitre Ier du titre VIII du livre III du code civil relatif au contrat de louage et intitulé simplement, comme du reste le chapitre Ier de l'avant-projet de la commission de 1891 : « Dispositions générales. » C'est également l'intitulé du chapitre Ier du titre IX du livre III du code civil relatif au contrat de société.

CHAPITRE II.

Il porte cette rubrique : « Des obligations de l'ouvrier et du chef d'entreprise. » Ces obligations ne sont pas communes à l'ouvrier et au patron. Il serait donc préférable de libeller ainsi cette rubrique : « Des obligations de l'ouvrier et de celles du chef d'entreprise ou patron. » Mieux vaut encore s'en tenir à celle-ci : « Des obligations des parties. »

ART. 8. Cet article énumère les obligations les plus générales de l'ouvrier (1).

Il va de soi que l'énumération de l'article 8 du projet de loi ne saurait être qu'exemplative. Comme le rappelle l'exposé des motifs, les conventions doivent être interprétées de bonne foi (art. 1134 du code civil), et elles obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature (art. 1135 du code civil).

Il importe d'examiner séparément chacune des obligations que l'article 8 du projet de loi impose à l'ouvrier.

La première consiste à « exécuter son travail en y apportant (2) — le texte dit « avec » — les soins d'un bon père de famille, et ce au temps, au lieu et dans les conditions convenues ».

Cette disposition ne semble guère avoir besoin d'être justifiée, même en ce qui regarde les mots « avec les soins d'un bon père de famille », qui ne figurent ni dans l'avant-projet Van Berchem ni dans celui du conseil supérieur du travail.

A ces mots doit être donné le sens consacré par la doctrine et la jurisprudence, à savoir celui-ci : que l'ouvrier répond de ce que l'on appelle dans le langage des écoles de droit la faute légère, par opposition à la faute lourde et à la faute dite la plus légère. Cette faute devra naturellement être appréciée en tenant compte de l'habileté spéciale que l'on doit attendre de la moyenne (et non de l'élite) des gens de métier (3). Le silence de la loi sur ce point n'empêcherait d'ailleurs pas qu'il en fût ainsi. En effet, la faute légère *in abstracto* est le droit commun en matière d'obligations conventionnelles,

qu'il s'agisse d'obligations de faire ou d'obligations de donner (4).

Le code industriel autrichien déclare que c'est « de son mieux » que l'ouvrier doit exécuter le travail qui lui est confié. La loi suédoise, que l'ouvrier doit montrer « de la bonne volonté » (5). La loi russe, qu'il doit exécuter avec zèle les ordres du maître conformément aux stipulations convenues » (6).

La formule du projet est plus heureuse, au point de vue belge du moins, parce qu'elle conserve une expression séculaire, dont la portée est depuis longtemps fixée par la doctrine et par la jurisprudence.

Naturellement, les parties demeurent libres de modifier, par leurs conventions, la présomption de la loi, quant au degré de la faute dont répondra éventuellement l'ouvrier : sauf à celle d'entre elles à qui elle incombera à administrer, conformément aux principes généraux du droit, la preuve de la dérogation alléguée.

La disposition proposée ne fait pas davantage obstacle à ce que l'on tienne compte, dans l'appréciation du travail de l'ouvrier, de ses ouvrages antérieurs, s'ils ont été connus du patron (7).

Egalement aux termes du 1^o de l'article 8, l'ouvrier devra exécuter son travail « au temps, au lieu et dans les conditions convenues » (le projet dit « déterminées par la convention ou l'usage », texte inutile et même incomplet en présence du prescrit de l'art. 5).

Le retard, par exemple, constituera l'ouvrier en faute.

Le 1^o de l'article 8 emploie les mots « son travail », sans préciser autrement ce travail, notamment par voie d'élimination de tout travail domestique (comme le font les articles 121 du code industriel allemand et 76 du code industriel autrichien). La section centrale estime qu'on peut exiger de l'ouvrier uniquement le travail convenu entre parties mais aussi tout ce travail, fût-il en partie du travail plus spécialement appelé « domestique ». Sous aucun prétexte, ce ne pourrait être un autre travail. Ainsi, un ouvrier engagé comme filateur pourra incontestablement refuser de travailler au tissage (8).

Si les parties ne sont convenues, ni explicitement ni tacitement, du travail à fournir, il semble à la section centrale que l'obligation à laquelle l'ouvrier peut être astreint ne trouve d'autres limites que celles indiquées à l'article 1133 du code civil. On ne devra s'abstenir de réclamer de lui que ce qui est « prohibé par la loi, ou contraire soit à l'ordre public, soit aux bonnes mœurs ».

Comme sanction du prescrit du 1^o de l'article 8, l'ouvrier pourra-t-il être contraint d'exécuter, malgré lui, le travail dû ?

Le paragraphe 85 de la *Gewerbe-Ordnung* autrichienne permet à l'industriel de « faire obliger l'ouvrier par l'autorité à reprendre l'ouvrage pour le temps restant à courir en cas de départ prématuré ».

Sous l'ancien droit français, une ordonnance de Charles IX, une déclaration de Henri III et une

(4) LAURENT, t. XVI, nos 213 à 232.

(5) Voy. rapport déjà cité sur les conditions du travail en Suède.

(6) Voy. LEHR.

(7) BODEUX, p. 130. Y lire notamment, une règle du 16 fructidor an IV sur la police des papeteries. Voy. aussi WÆLBROECK, t. II, n° 337, et le Dalloz périodique, 1892 1,364.

(8) WÆLBROECK, t. II, 334, citant MOLLOT, n° 157.

(1) L'article 76 du code industriel autrichien, qu'il convient de rapprocher de l'article 8 du projet de loi, est ainsi conçu :

« Les ouvriers sont tenus, vis-à-vis de l'industriel, à la fidélité, à l'obéissance et au respect. Ils doivent se comporter convenablement, observer le temps de travail convenu ou en usage dans la fabrique, exécuter de leur mieux les travaux leur confiés, garder le silence sur les conditions d'exploitation, avoir de bons rapports avec les autres ouvriers et autres membres du personnel de la maison et bien traiter les apprentis et les enfants qui travaillent sous la direction des ouvriers.

« Ils ne sont pas tenus, à moins de conventions contraires, d'exécuter des travaux domestiques qui ne rentrent pas dans l'exploitation. »

(2) Les mots « en y apportant » sont proposés pour conserver la terminologie de l'article 1137 du code civil.

(3) BODEUX, p. 130.

ordonnance de police du 16 octobre 1720 regardaient, à l'instar de la législation autrichienne, le fait de l'ouvrier abandonnant prématurément sa besogne comme un acte délictueux et le frappaient d'amende au profit du fisc, en même temps qu'elles le rendaient passible de dommages-intérêts envers le patron.

Le droit commun en matière d'inexécution des obligations de faire est aujourd'hui fixé par les articles 1142 et 1144 du code civil, qui n'accordent au créancier qu'un droit à des dommages-intérêts, à moins qu'il ne préfère demander l'autorisation de faire exécuter l'obligation aux dépens du débiteur.

La matière du contrat de travail est spéciale. L'inexécution, totale ou partielle, par l'ouvrier de celle de ses obligations dont il s'agit pourra donner lieu à l'application de stipulations conventionnelles, réglementaires d'ordinaire, justifier une demande de dommages-intérêts, voire même un renvoi, avec ou sans observation du délai de congé, le tout selon son degré de gravité. L'article 18 du projet autorise le patron à réclamer des dommages-intérêts, s'il y a lieu, même dans le cas où il se sera trouvé contraint de renvoyer l'ouvrier sur l'heure pour manquement grave à ses obligations relatives à l'exécution du travail.

La disposition du 2^o de l'article 8 du projet de loi vise les obligations disciplinaires de l'ouvrier. Celles-ci comporteront, notamment, le respect des prescriptions relatives aux heures d'entrée, de repas, de sortie, de repos.

Que le respect des convenances et celui des bonnes mœurs soient exigés de l'ouvrier (art. 8, 3^o), c'est chose très naturelle, commandée par le souci qu'il doit avoir lui-même de sa propre dignité et de celle de ses compagnons de travail.

L'obligation de garder les secrets de fabrication (art. 8, 4^o) ne saurait être discutée.

Pas plus que celle imposée à l'ouvrier par le 5^o de l'article 8 et qui consiste dans « l'abstention de tout ce qui pourrait nuire tant à sa propre sécurité qu'à celle de ses compagnons ou de tiers ».

Ce n'est pas le lieu d'apprécier les conséquences que peut avoir l'inobservation de cette prescription, si elle entraîne pour l'ouvrier qui s'en est écarté des blessures, l'incapacité de travail ou la mort. Cette matière, réglée aujourd'hui par le code civil, devra évidemment être réglée par la loi sur la responsabilité des accidents du travail.

Quant à l'ouvrier qui, en contrevenant au prescrit du 5^o de l'article 8, nuit à ses compagnons ou à des tiers, il engage évidemment sa responsabilité, comme il est dit aux articles 1382 et 1383 du code civil.

Implicitement, la prescription du 5^o de l'article 8 oblige l'ouvrier à ne se servir des outils, des engins, des matériaux, de la matière première, même fournis par le patron, qu'après en avoir vérifié, autant que cela est en son pouvoir, la solidité ou l'innocuité; comme aussi à signaler au patron ou à ses préposés les dangers qu'il constate, soit à raison des installations, soit à raison de circonstances anormales faisant redouter un accident. C'est ce que le rapporteur de la commission de 1891 signalait déjà à ce collège. La loi anglaise consacre les susdites obligations de l'ouvrier dans celle de ses dispositions aux termes de laquelle « l'indemnité pour accident de travail n'est pas due si l'ouvrier blessé, instruit de la partie défectueuse de l'outillage

qui a causé l'accident, a omis d'en avertir le patron ou ses préposés, à moins qu'il n'ait su que ce vice leur était connu (1) ».

ART. 9. Cet article vise ce que la législation ouvrière russe (art. 31) appelle le travail inexact, c'est-à-dire, d'une part, la détérioration des matières restées sans emploi, machines, outils et généralement tous instruments qui ont été confiés à l'ouvrier, et, d'autre part, la confection par négligence de produits de mauvaise qualité (2). Il défend également à l'ouvrier d'user « abusivement » des matériaux ou matières premières: en d'autres termes, de s'en servir mal ou avec exagération et en les gaspillant, de manière à infliger au chef d'entreprise des pertes d'argent que les soins d'un ouvrier agissant en « bon père de famille » lui éviteraient. Il lui prescrit aussi de ne point détériorer « les produits » confectionnés, en tout ou en partie. Il sanctionne ses prescriptions en déclarant l'ouvrier responsable des conséquences préjudiciables qu'auraient pour le patron ses agissements incorrects.

En somme, cet article ne consacre qu'une règle de bon sens et d'équité, à laquelle il serait impossible de ne pas souscrire. Elle ne fait pas obstacle à ce que, conformément à l'usage, l'ouvrier puisse, dans certaines industries, garder les déchets (3).

Il n'y a lieu, semble-t-il, d'en préciser la portée qu'en tant qu'elle concerne les « malfaçons ». Il est évident qu'elle ne peut viser que les malfaçons imputables soit au mauvais vouloir de l'ouvrier, soit à sa négligence. L'avant-projet du conseil supérieur du travail déclare même *in terminis*, à son article 19, que ce sont ces dernières qu'il a en vue. Il va de soi, en effet, que les malfaçons ne peuvent engager la responsabilité de l'ouvrier lorsqu'elles sont le résultat de son peu d'habileté; pourvu que son manque de savoir ou d'adresse ait été connu de son patron au moment de l'engagement — ou même ultérieurement, mais en temps utile pour que le patron ait pu prévenir le fait préjudiciable. Dans ce cas, l'ouvrier aura fait « de son mieux » au regard de la moyenne des ouvriers de sa qualité. Il ne saurait alors être inquiété. De même si la malfaçon provient des vices de la matière première; de même si l'ouvrier a exécuté les ordres reçus; de même encore si l'outillage dont il a dû se servir était défectueux.

Il vaudrait mieux rédiger l'alinéa 2 de l'article 9 comme ceci: « Il (l'ouvrier) répond de sa faute en cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux et de matières premières, de perte ou de détérioration de matériel ou de produits ». Toutefois, le sens de la disposition telle qu'elle figure au projet est bien, celui qu'elle aurait si elle était rédigée comme il vient d'être dit. D'autre part, la rédaction du projet — quelque défectueuse qu'on puisse l'estimer — correspond à celle d'une disposition corrélatrice de la loi sur les règlements d'atelier. Pour ces deux motifs, la section centrale ne croit pas devoir l'amender.

De quelle manière le patron pourra-t-il se faire indemniser, lorsque l'ouvrier aura contrevenu au prescrit des dispositions diverses de l'article 9? Cette question est déjà tranchée, comme elle l'est en Suisse, par l'article 23 de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, aux termes duquel il est ajouté à 1^o de l'article 7 de la loi du 16 août 1887 sur le paiement des salaires — article indiquant les retenues possibles sur le salaire de l'ouvrier — les

(1) EMPLOYERS, *Liability Act*, du 7 septembre 1880, article 2.

(2) BODEUX, p. 185.

(3) BODEUX, p. 132.

mots « ainsi que du chef d'indemnités pour malfaçon, emploi abusif de matériaux, ou détérioration de matériel, de matières premières ou produits ».

ART. 10. L'article 40 du projet consacre une double règle.

Il stipule d'abord que « l'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure due à l'usage normal des choses, ni de la perte qui arrive par cas fortuit » : ce qui est, encore une fois, la consécration d'une règle de bon sens, d'équité et, peut-on ajouter, de droit commun, admise depuis toujours en fait.

Il stipule aussi que l'ouvrier « n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage ».

Cette disposition fixe le moment précis où le patron, qui aurait pu se faire indemniser du chef d'une malfaçon, perdra définitivement le droit de le faire. Ce moment, ce sera celui de la réception de l'ouvrage. Celle-ci était devenue un fait accompli, l'ouvrier ne pourra plus être inquiété dans sa rémunération convenue ou d'usage.

Pourvu, naturellement, que les effets de la réception, quant à ce, n'aient pas été neutralisés par des réserves opérant en sens contraire, ainsi que le déclare formellement l'article 640 du nouveau code civil allemand. Et encore sans préjudice aux règles de droit commun, en cas de dol ou en cas de stipulations particulières dans le contrat.

S'il s'agit des vices du produit qui sont apparents, en le recevant tel qu'il le trouve et le voit, le patron est censé renoncer volontairement à ses droits du chef de la malfaçon.

Est-il rationnel d'agir de même quand il s'agit de défauts cachés ? A la rigueur, on pourrait soutenir le contraire et faire observer que, dans l'ancien droit, la responsabilité de l'ouvrier ne disparaissait qu'un an après la réception de son ouvrage. Mais les auteurs (2) ont argumenté de la circonstance que cette disposition n'a point passé dans le code pour en conclure, tenant compte d'autre part et des discussions au conseil d'Etat et de la limitation à dix ans de la responsabilité des entrepreneurs et architectes, que la responsabilité des ouvriers cesse des réception du travail dont le défaut n'est pas apparent. Des lors, la disposition proposée ne ferait que maintenir la règle actuellement suivie, ce qui milite pour son adoption.

ART. 11. Aux termes de cet article du projet de loi, « sauf convention contraire, l'ouvrier est tenu d'exécuter lui-même le travail promis ».

Le nouveau code civil allemand consacre implicitement le même principe, au titre de louage de services, à son article 613, ainsi conçu : « En cas de doute, celui qui est obligé à la prestation de services doit les prêter en personne. »

L'exposé des motifs déclare que la règle inscrite au premier alinéa de l'article 11 n'est qu'une application des principes généraux du droit, « les dettes étant incessibles ».

Plus exactement peut-être, il y a lieu de dire qu'elle n'est qu'une application de l'article 1237 du code civil, lequel dispose que « l'obligation de faire ne peut être acquittée par un tiers contre le gré du créancier, lorsque ce dernier a intérêt qu'elle soit remplie par le débiteur lui-même ».

Puisqu'il ne s'agit pas, dans la matière du contrat de travail, d'un travail à façon pouvant être exécuté à domicile, l'obligation de l'ouvrier revêt un caractère personnel.

Il est donc juste qu'il doive, en principe, exécuter lui-même la besogne convenue.

Cependant, l'ouvrier — il semble difficile que ce puisse être même tacitement, comme dans la matière du mandat — peut être autorisé par son patron à se faire remplacer, « momentanément » ajoute l'alinéa 2 de l'article 11 du projet. Le mot « momentanément » devra évidemment être entendu dans son sens le plus large. Avec cette signification, il peut être maintenu, parce qu'il est bien évident que, en pratique, si le remplacement d'un ouvrier déterminé devait être effectué, non pour un certain temps, mais d'une manière constante, le chef d'industrie ou patron ne traiterait pas avec lui ou le congédierait.

En cas de remplacement permis par le patron, deux éventualités peuvent se présenter : ou bien le patron a nominativement désigné le remplaçant qu'il agréera, ou bien il a laissé son ouvrier complètement libre dans son choix.

Dans le premier cas, le remplaçant prend la place du remplacé et le patron ne peut — l'hypothèse du dol étant évidemment réservée — imputer à faute au remplacé la désignation du remplaçant qui a été agréé. Il est censé connaître les qualités et les défauts du substitué. Si la désignation a été mal faite, il ne peut s'en prendre qu'à lui-même de l'avoir acceptée ou imposée.

Dans le second cas, l'ouvrier répond de son choix, de la *culpa in eligendo*.

C'est la double règle consacrée, au titre du mandat, par l'article 1994 du code civil.

Cet article du code — il importe de le remarquer — dispose que « dans le cas où le pouvoir de se substituer quelqu'un a été conféré au mandataire sans désignation d'une personne, il répond de la personne qu'il s'est substituée si elle était notoirement incapable ou insolvable ».

L'exposé des motifs déclare que — dans la même hypothèse, évidemment — « l'ouvrier n'encourra de responsabilité que s'il a fait choix d'un remplaçant notoirement incapable ». Il ne vise pas, comme l'article 1994 du code civil, « l'insolvabilité notoire » du remplaçant.

La section centrale pense que ce n'est pas absolument avec raison.

Encore que la solvabilité de l'ouvrier puisse importer au patron dans l'éventualité où le second serait fondé à réclamer des dommages-intérêts au premier, — généralement, dans la conclusion du contrat de travail, les parties ne se préoccupent que du savoir, de l'habileté de l'ouvrier et non de sa solvabilité, du reste variable et toujours presque impossible à apprécier.

Cependant, très exceptionnellement, le remplacé pourrait avoir à répondre également de l'insolvabilité de son remplaçant, et ce si le patron avait dû lui-même — à raison, par exemple, de la nature du travail ou mieux de la valeur des matières premières à l'aide desquelles il s'exécute — tenir compte de la solvabilité de son collaborateur. Dans ce cas, la loi suisse permet même au chef d'entreprise de se faire verser, avant l'exécution du contrat, une sorte de « garantie en espèces » ou de « provision » éventuelle, il est juste qu'alors le remplacé doive répondre même de l'insolvabilité notoire de celui qu'il s'est substitué à la suite d'une autorisation générale du patron.

Il existe entre le texte de l'alinéa 2 de l'article 11 du projet et la partie corrélatrice de l'article 1994 du code civil une différence de rédaction à signaler.

L'article 11 du projet de loi dispose, en effet, que, dans le cas où l'ouvrier a eu pouvoir de se substituer quelqu'un sans désignation de personne, « il ne répond que de son choix ».

(2) WAELBROECK, t. II, n° 313; POTHIER, 433-37; DUPOURMANTELLE, p. 133.

L'article 1994 du code civil, par contre, a une tournure positive et non négative. Les mots « ne... que » ne s'y lisent pas.

Faut-il en conclure que la règle de l'article 11 du projet n'est pas exactement la même que celle consacrée par l'article 1994 du code civil ? Rien dans l'exposé des motifs ne permet de le supposer. Au contraire, puisqu'il renvoie purement et simplement à cet article.

Dès lors, il paraîtrait peut-être sage de rédiger l'alinéa 2 de l'article 11 du projet de la même manière que l'article 1994 du code civil. La jurisprudence, en effet, a depuis longtemps fixé exactement les limites de la *culpa in eligendo*, que l'alinéa 2 de l'article 11 du projet rend commune à la matière du mandat et à celle du contrat de travail. Il convient, serait-on tenté d'affirmer, de ne pas faire supposer, par des différences de rédaction, que la responsabilité de l'ouvrier qui se choisira un remplaçant ne devra pas se comprendre comme celle du mandataire qui se substituerait quelqu'un. La section centrale ne propose cependant pas d'amender l'alinéa 2 de l'article 11. Et cela parce que, à son avis, la tournure négative qui y est employée exprime plus catégoriquement et plus clairement encore que la tournure positive de l'article 1994 du code civil la règle commune à ces deux dispositions.

L'ouvrier ne répondra donc pas de la façon de se gêner de son remplaçant, ne pourra avoir à assumer aucune responsabilité lorsque son choix ne sera pas critiquable en ce qui regarde la capacité et, exceptionnellement, la solvabilité de ce dernier. Il en est de même dans la matière du mandat (4).

Le troisième alinéa de l'article 11 du projet rappelle la disposition du deuxième alinéa de l'article 1994 du code civil. Il décide que, « dans tous les cas, le chef d'entreprise (ou patron) peut agir directement contre le remplaçant ».

En d'autres termes, le substitué se trouve tenu, vis-à-vis du chef d'entreprise ou patron, des suites du contrat de travail. En agissant contre le remplaçant, le patron ne le fera pas sur le pied de l'article 1466 du code civil ; ce ne sera pas l'action oblique de ce dernier article qu'il mettra en œuvre, mais une action qui lui sera, pour le tout, propre à lui-même et dérivera exclusivement et directement du contrat de travail.

Il en résultera les conséquences indiquées par les auteurs comme se produisant lorsque le mandant agit directement contre le substitué de son mandataire (2).

Il va de soi qu'il ne faut pas entendre la disposition du troisième alinéa de l'article 11 du projet en ce sens que le patron — même fondé à se plaindre de ce que le contrat n'aura pas été exécuté à son entière satisfaction, tel qu'il l'avait conclu avec l'ouvrier remplacé — aura toujours le droit d'agir contre le remplaçant. Il ne le pourra pas, toutes les fois que ce dernier aura ponctuellement exécuté le travail qui lui aura été confié par l'ouvrier remplacé. Le but de la disposition dont il s'agit n'est et ne saurait être que de donner au patron une action directe contre le substitué quand celui-ci sera en faute. Le deuxième alinéa de l'article 1994 du code civil a une portée analogue, ainsi que l'enseigne Troplong, entre autres.

On pourrait se demander si la réciproque de la

règle inscrite à l'alinéa 3 de l'article 11 du projet est vraie et si le remplaçant pourra aussi agir directement contre le chef d'entreprise ou patron. Le texte du projet ne répond pas à cette question et l'exposé des motifs la passe sous silence. La section centrale estime que le principe de l'égalité contractuelle dont s'inspire tout le projet exige, aussi bien que d'évidentes considérations d'équité, que l'ouvrier remplaçant un camarade puisse, le cas échéant, agir directement en justice, tout comme ce compagnon, contre le patron ou chef d'entreprise. Et, pour qu'aucune contestation ne puisse s'élever sur ce point, elle propose de rédiger ainsi le troisième alinéa de l'article 12 : « Dans tous les cas, le chef d'entreprise ou patron et le remplaçant peuvent agir directement l'un contre l'autre ».

ART. 12. L'article 12 constitue, avec l'article 8, le cœur même du projet. Il a pour objet — abstraction faite de celle visée à l'article 13 — les obligations principales du patron ou chef d'entreprise. Son énumération n'est, aussi bien que celle de l'article 8, qu'exemplative et non limitative. Car, pour le patron aussi bien que pour l'ouvrier, il est vrai de dire, comme l'article 1435 du code civil, que « les conventions obligent non seulement à tout ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature ».

A raison de leur importance, il convient de passer successivement en revue chacun des alinéas numérotés de l'article 12.

Son 1^{er} est à rédiger ainsi : Le patron a l'obligation « de faire travailler l'ouvrier et ce au temps, au lieu et dans les conditions convenues » (le projet dit, à tort, comme cela a été indiqué *sub* article 8, 1^{er} : « déterminées par la convention ou l'usage »). Il doit, « notamment, mettre à la disposition de l'ouvrier les coopérateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ». Cette disposition, qui est comme la contre-partie de celle figurant au premier alinéa de l'article 8, relatif aux obligations de l'ouvrier, n'a évidemment besoin d'aucune espèce de justification. Elle vise l'un des deux objets principaux du contrat de travail : l'autre, sa contre-valeur, étant la rémunération de l'ouvrier.

Il serait superflu de faire observer que, de même que le patron n'a pas le droit d'exercer une contrainte physique sur l'ouvrier pour l'obliger à exécuter son travail, de même l'ouvrier n'a pas le droit d'exécuter le travail malgré l'opposition du patron — sauf à lui, comme au patron dans le cas opposé, à s'adresser au juge compétent pour se faire indemniser s'il y a lieu et s'il ne se contente pas, le cas échéant, du forfait légal dont il sera parlé à propos des articles 20 et 21 du projet.

A propos de la façon dont le patron doit faire travailler l'ouvrier, lorsque, pour des raisons graves, il se regarde comme fondé à utiliser ses services même le dimanche, il n'est pas sans intérêt de rappeler l'article 89 de la *Gewerbe-Gesetz* hongroise, ainsi conçu : « Le patron est tenu de donner à l'ouvrier le temps nécessaire pour qu'il puisse, aux jours de sa religion, assister au service divin ». La Chambre étant saisie d'une proposition de loi sur le travail du dimanche, la section centrale ne croit pas devoir lui proposer, par voie d'amendement, de régler, même en partie, cette délicate matière. Mais, en attendant que celle-ci le soit, la section centrale ne croit pas excéder les limites de sa mission en exprimant le vœu que les patrons et les chefs d'industrie organisent le travail du dimanche, quand il

(1) TROPLONG, n° 453. D'après CASAREGIS, disc. 36, n° 25 ; disc. 225, nos 8, 9 et 25.

(2) DALLOZ, *Répert.*, v° *Mandat*, n° 291.

est justifié, de manière que leurs ouvriers puissent, si tel est leur désir, remplir leurs devoirs religieux.

Le 2^o de l'article 12 impose au patron l'obligation « de veiller, avec la diligence d'un bon père de famille et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables de sécurité et de salubrité ».

Abstraction faite des mots « et malgré toute convention contraire », cette disposition est la reproduction textuelle du 3^o de l'article 17 de l'avant-projet du conseil supérieur du travail. L'adjonction des mots précités a cet avantage de déclarer d'ordre public la disposition de la loi et de prévenir ainsi toute discussion sur le point de savoir si les parties pourraient y déroger, en contractant, dans le sens d'une atténuation de l'obligation patronale. La négative est absolument certaine.

Le 2^o de l'article 12 répudie le système de ceux qui prétendent que l'ouvrier ne peut se prévaloir, dans la matière dont il s'agit, que des articles 1382, 1383 et 1384 du code civil, et doit avoir à alléguer, le cas échéant, dans le chef du patron, une responsabilité délictueuse. Du reste, la doctrine et la jurisprudence se sont appliquées à y échapper, par des considérations d'analogie avec les situations réglées par le code civil respectivement aux articles 1721 (relatif au louage) et 2000 (relatif au mandat).

C'est de l'essence du contrat de travail lui-même que le projet de loi fait découler le devoir spécial imposé au patron par le 2^o de l'article 12. Tant d'auteurs, à commencer par M. Sainctelette, ont démontré victorieusement le bien-fondé de cette façon de procéder, qu'il est devenu surabondant de l'établir encore (1).

Inscrire le principe du 2^o de l'article 12 dans la loi, c'est couper court à d'anciennes incertitudes de la jurisprudence et en prévenir le retour.

Vainement invoquerait-on, à l'encontre de son principe, la prétendue liberté de l'ouvrier de s'engager ou non chez un patron dont les machines, les procédés de fabrication, la direction donnée aux travaux ne lui conviendraient pas. En fait, la situation de l'ouvrier ne lui permet pas toujours — loin de là — de refuser le travail qu'on lui offre, fût-il défectueux dans son organisation, mal réglé au point de vue de la sécurité du personnel et de la santé de celui-ci. Quand l'ouvrier a faim, il est trop souvent au patron qui lui offre du pain! Et, alors, il n'examine pas la qualité de l'outillage; il ne scrute pas l'habileté des ingénieurs; il ne recherche pas s'il courra des dangers auxquels il serait pourtant possible de parer. Au surplus, dans la grande industrie — on l'a justement fait observer au conseil supérieur du travail — « le péril est accru par la multiplicité des engins employés, des forces mises en œuvre, par le nombre des agents rassemblés dans le même local et par l'habitude et l'entraînement qui poussent à la témérité (2) ».

Sans succès encore on soutiendrait qu'une compensation des dangers auxquels l'ouvrier est exposé dans toute sa personne ou du moins dans sa santé, c'est l'élévation proportionnelle de son salaire. Il est exact que, dans certaines industries particulièrement dangereuses, le salaire est parfois relativement élevé. Mais, directement, ce fait y procède de la rareté plus marquée de la demande de travail.

Il est donc raisonnable, humain et juridique à la fois d'imposer au patron l'obligation du 2^o de l'ar-

ticle 12, à la condition d'éviter toute exagération.

Or, précisément, ce serait pousser les choses à l'extrême que de rendre, comme le veulent certains juriconsultes, le patron « débiteur de sécurité et même de salubrité » d'une façon absolue et ce de par le seul effet du contrat.

Le projet de loi ne le fait pas. Il n'exige du patron — lequel fournit le « milieu industriel » — que « la diligence du bon père de famille » et il ne permet à l'ouvrier d'exercer vis-à-vis du patron son action contractuelle que dans la mesure où il aurait à reprocher à celui-ci une *culpa levis in abstracto*, une faute dite légère. Pourquoi? Parce que c'est la garantie limitée qui a dû entrer dans les prévisions des parties. « L'insécurité qui s'attache à toute espèce de travail, » disait M. Dejace, comme rapporteur de la commission de 1891, « celles que soient les précautions prises pour la conjurer, établit cette vérité à suffisance. »

On peut considérer, avec l'exposé des motifs, le principe de l'obligation inscrite au 2^o de l'article 12 — et délimitée ainsi que nous venons de le faire — comme ayant dès à présent l'adhésion d'une jurisprudence de plus en plus constante.

Le maître devra donc veiller, notamment, à la bonne construction et au bon entretien des machines; multiplier les moyens de préservation contre les substances malfaisantes et leurs émanations; se tenir au courant des perfectionnements de l'industrie diminuant les chances d'accidents. Il devra veiller à ce que les locaux, pendant les heures de « travail et dans la mesure de la profession, soient bien éclairés et tenus libres de poussières; à ce que l'air soit renouvelé en proportion du nombre d'ouvriers et des appareils d'éclairage », ainsi que le prescrit *in terminis* la loi autrichienne.

Le patron aura à proportionner les mesures de sécurité aux dangers plus ou moins grands que le travail présentera, à l'âge ou à l'inexpérience de celui qui l'exécutera (3).

La jurisprudence française a, au surplus, maintes fois affirmé qu'il doit protéger ses ouvriers même contre leur propre imprudence, leur inadverance ou leur défaillance physique (4).

Il serait — il est utile de l'ajouter — souverainement injuste d'affirmer que, jusqu'à présent, aucune disposition de l'autorité publique, ayant force de loi, ne vise explicitement la protection de la santé et de la vie des travailleurs employés dans l'industrie.

Il suffirait, en effet, pour rencontrer cette affirmation, si elle était produite, de rappeler les deux premières sections de l'important arrêté royal du 21 septembre 1894 relatif aux établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes (5).

(3) Rapport de M. Dejace.

(4) Vendôme, 5 mars 1887 (n° 686); Grenoble, 11 décembre 1888 (n° 764); Le Havre, 3 juin 1889 (n° 797).

(5) Voici les articles de ces deux sections de l'arrêté royal du 12 septembre 1894 :

SECTION I^{re}. — Salubrité des ateliers.

Art. 2. Les ateliers seront tenus dans un état de propreté satisfaisant. Le badigeonnage et la peinture devront être régulièrement entretenus.

Art. 3. Dans les locaux où l'on travaille des matières organiques susceptibles de fournir des liquides qui, par leur décomposition, donneraient lieu à des dégagements de gaz ou de vapeurs nuisibles ou incommodes, le sol sera plan, imperméable et disposé de façon à assurer l'écoulement des liquides; les murs seront cimentés sur 1 mètre de hauteur au moins.

Le sol et les murs seront lavés à fond, au moins deux fois

(1) Voy. notamment, Sainctelette, Marc-Sauzet, Labbé, Bencazar, Bodeux, Dejace.

(2) Rapport de M. Prins.

Il convient, du reste, de faire observer encore que le texte de l'arrêté royal du 21 septembre 1894 n'est pas limitatif. Les tribunaux peuvent trouver matière à responsabilité dans des omissions ou manques de prévoyance quelconques, même chez les chefs d'industrie ou patrons qui auraient observé les diverses prescriptions ci-dessus énumérées.

La cour de cassation a décidé, par un arrêt du 28 mai 1889, qu'il y a responsabilité dès qu'il est démontré que le maître a omis de prendre quelques-unes des précautions imposées par la science ou par l'expérience. Et l'arrêté royal précité n'a eu nullement pour but et n'aurait pu avoir pour effet d'apporter une restriction à la règle éminemment sage proclamée par cet arrêt de la cour suprême.

Le projet de loi place sur le même pied l'assurance du risque de sécurité et celui du risque de salubrité.

En réponse à une question de M. Brants, il a été dit, justement, semble-t-il, au conseil supérieur du travail, que « l'accident (tombant sous le coup du 2^e de l'article 42 du projet actuel) peut être dû à un traumatisme, aussi bien qu'à des lésions en dehors du traumatisme; que les maladies visées sont les maladies accidentelles, celles que l'on ne peut

prévoir au moment où l'on s'engage, par opposition aux maladies professionnelles. » Il faut, d'ailleurs, ajouter que cette distinction est déjà admise aujourd'hui par les tribunaux (1).

La loi hongroise oblige le patron à prendre les dispositions nécessaires pour que « la vie et la santé de l'ouvrier ne soient pas compromises ».

On lit à l'arrêté royal prérapporté, du 21 septembre 1894, qu'il tend à « préciser nombre de mesures capables de protéger la santé et la vie des travailleurs ».

Le canevas primitif d'avant-projet de loi sur le contrat de travail — émané de M. le ministre du travail et d'après les données duquel le conseil supérieur du travail a eu à élaborer son œuvre — portait que le patron doit « veiller, dans la mesure où s'exerce sa direction, à la sauvegarde de la vie des ouvriers, de leur sécurité, de leur santé ».

Ce dernier texte est bon à appeler pour fixer de plus près le sens à attacher au mot « salubrité ». Tout ce qui porte atteinte à la santé de l'ouvrier est à regarder comme interdit par le 2^e de l'article 42 du projet. Notamment, un travail qui excéderait manifestement les forces de l'ouvrier. Le patron qui exigerait de celui-ci qu'il l'accomplisse poursuivrait

par an, à l'aide d'une solution désinfectante dont le choix sera indiqué par l'autorité de qui émane l'autorisation.

Les résidus putrescibles ne devront jamais séjourner dans les locaux affectés au travail. Ils seront enlevés au fur et à mesure et immédiatement désinfectés.

Art. 4. L'atmosphère des locaux de travail sera tenue constamment à l'abri des émanations provenant d'égouts, de fosses à purin et à fumier, de fosses d'aisances ou de toute autre source d'infection. Les matières excrémentielles ne pourront être déversées dans des puisards ou puits perdus.

Art. 5. Il y aura, pour 25 personnes, au moins un cabinet d'aisances, qui ne pourra pas communiquer directement avec les locaux de travail.

Art. 6. Dans les locaux fermés affectés au travail, chaque ouvrier disposera d'un espace de 10 mètres cubes d'air au moins.

Les locaux seront convenablement aérés et ventilés. On assurera un renouvellement d'air de 30 mètres cubes au moins par heure et par travailleur. Ce minimum ne sera pas inférieur à 60 mètres cubes dans les locaux qui revêtent un caractère spécial d'insalubrité.

Les orifices de prise d'air et d'évacuation d'air vicié seront placés de manière à ne pas indisposer les ouvriers et à se trouver hors de leur atteinte.

Art. 7. Il sera installé des hottes avec cheminées d'appel ou des cheminées d'aspiration s'ouvrant au ras du sol, pour évacuer le plus directement et le plus promptement possible les buées, vapeurs, gaz et poussières.

Lorsque cette disposition sera insuffisante pour y soustraire les ouvriers, les appareils de travail seront enveloppés dans la mesure du possible et une dépression de l'air sera créée à l'intérieur de ces enveloppes à l'aide d'une ventilation énergique.

Art. 8. Les ateliers seront évacués autant que possible pendant les interruptions du travail. Les ouvriers ne pourront prendre leur repas dans aucun local affecté à des manipulations de substances toxiques.

Art. 9. Les patrons seront tenus de mettre à la disposition de leur personnel de l'eau de bonne qualité pour la boisson ou une tisane hygiénique.

SECTION II. — Protection contre les accidents.

Art. 10. Les machines motrices devront être entourées d'un garde-corps, à moins qu'elles ne soient disposées de façon à ne présenter aucun danger pour les personnes qui ne sont pas attachées à leur service. L'accès du local renfermant les moteurs sera autant que possible interdit à toutes autres personnes que les chauffeurs.

Art. 11. Des précautions indiquées par les circonstances seront prises à l'égard des transmissions de mouvement

et des pièces saillantes et mobiles des machines, lorsqu'elles pourraient donner lieu à des accidents.

Art. 12. Les machines outillées à allure rapide doivent être munies de dispositifs propres à les arrêter dans le moindre temps possible sans arrêter le moteur.

Art. 13. Les machines à outils tranchants marchant à grande vitesse, telles que machines à hacher, à découper, à raboter, scier, fraiser et autres analogues seront disposées de telle façon que les ouvriers ne puissent, de l'endroit où ils sont occupés, toucher involontairement les parties tranchantes.

Art. 14. Aucun ouvrier ne pourra être occupé habituellement aux abords d'un volant ou de tout autre engin marchant à grande vitesse.

Art. 15. Des grillages préserveront les ouvriers contre les atteintes de débris ou d'éclats projetés par la matière mise en œuvre.

Art. 16. Les passages de circulation dans les locaux affectés au travail doivent avoir une largeur et une hauteur suffisantes pour que les ouvriers ne puissent être atteints par des machines en mouvement.

Art. 17. Les monte-charges, ascenseurs, élévateurs, grues et engins analogues devront porter l'indication de leur puissance, évaluée en kilogrammes et, s'ils sont affectés au service du personnel, du nombre de personnes transportables simultanément sans danger.

Art. 18. Les monte-charges, ascenseurs et élévateurs seront guidés et disposés de manière que rien ne puisse en tomber. Les ouvertures ménagées pour ces appareils dans les planchers seront entourées d'un garde-corps dont l'un des côtés sera constitué en tout ou en partie par une barrière mobile s'ouvrant à l'extérieur et se fermant automatiquement.

Art. 19. Les puits, citernes, bassins, réservoirs de liquides corrosifs ou brûlants seront pourvus soit de couvercles, soit de barrières ou garde-corps.

Art. 20. Les mesures nécessaires seront prises pour le sauvetage des ouvriers en cas d'incendie.

Art. 21. L'éclairage des ateliers devra être suffisant pour que les ouvriers puissent distinguer les machines ou transmissions de mouvement avec lesquelles ils peuvent se trouver en contact.

Lorsque l'éclairage des ateliers aura lieu au pétrole, les mesures seront prises pour éviter la chute des lampes.

Les appareils d'éclairage au gaz seront soigneusement entretenus et surveillés.

Lorsque l'éclairage ou la transmission de la force s'effectueront par l'électricité, on prendra les dispositions nécessaires pour soustraire les ouvriers aux dangers que présentent les courants de haute tension.

(1) Elle a été consacrée, notamment, par des arrêts de la cour de Bruxelles en date respectivement du 22 novembre 1893 et du 26 février 1896.

l'exécution d'une obligation dont l'objet serait, selon l'expression du code civil, « contraire aux bonnes mœurs ». Il manquerait à ses devoirs et engagerait sa responsabilité.

Pareille doctrine est depuis longtemps consacrée formellement par les législations étrangères. La loi suédoise défend expressément « d'imposer aux ouvriers un travail au-dessus de leurs forces ». L'article 89 de la *Gewerbe-Gesetz* hongroise ne permet au patron d'exiger le travail de l'ouvrier que « dans la mesure répondant à la force physique et à la constitution de celui-ci ». L'article 60 de la législation ouvrière en vigueur en Russie permet à l'ouvrier de quitter son maître, même avant l'expiration du terme de l'engagement, en cas « d'imposition d'un travail excédant ses forces » et l'article 46 de la même législation astreint à l'indemnisation « le maître par la faute duquel la santé de l'ouvrier a reçu atteinte » — ce d'une manière générale. Le § 82 de la *Gewerbe-Ordnung* autrichienne accorde à l'ouvrier la faculté de quitter l'ouvrage, même sans congé préalable, « lorsqu'il ne peut continuer le travail sans exposer sa santé ». La loi allemande agit semblablement à l'endroit des ouvriers « devenus incapables de continuer le travail » (§ 124).

Vu la portée à donner au prescrit de l'article 12, n° 2, la section centrale croit préférable qu'on en modifie légèrement la rédaction.

Il y a lieu de faire remarquer ici que l'une des façons de surmener l'ouvrier et de porter ainsi atteinte à sa santé peut être de ne pas lui accorder le repos nécessaire, notamment en l'occupant même le dimanche. Aussi, obéissant à des considérations des plus élevées de l'ordre social, la *Gewerbe-Ordnung* allemande règle-t-elle jusque dans les moindres détails ce qui est relatif à la suspension du travail le dimanche.

La Chambre est saisie depuis plusieurs années d'une proposition de loi sur le repos dominical. La section centrale exprime le vœu que cette proposition de loi soit adoptée le plus tôt possible, estimant que, dans la mesure de son objet, elle complète heureusement le projet de loi sur le contrat de travail.

En attendant qu'elle soit votée, ainsi qu'une proposition de loi sur la limitation de la durée du travail des adultes, les tribunaux resteront d'ailleurs libres d'apprécier, en tenant compte de toutes les circonstances du fait, si, en contraignant son ouvrier à travailler trop d'heures ou même le dimanche, le patron n'aura pas, dans les espèces soumises à leur appréciation, engagé de quelque manière sa responsabilité et contrevenu au 2° de l'article 12.

L'exposé des motifs du projet de loi contient la déclaration suivante : « Si l'ouvrier se croit en droit de réclamer au chef d'entreprise des dommages-intérêts, en réparation d'une lésion survenue au cours du travail, il aura à prouver non seulement le dommage, mais encore l'inexécution du contrat, c'est-à-dire la faute contractuelle du patron. »

Cette observation est rigoureusement exacte, si l'on s'en tient aux principes généraux de droit civil, au droit commun : la faute, en effet, ne se présumant jamais et tout demandeur ayant toujours à prouver le fondement de son action.

Mais, si telle est bien la situation juridique, aussi longtemps que les rapports du patron et de l'ouvrier sont réglés par le droit civil exclusivement, il importe qu'elle ne perdure pas. Elle ne saurait cependant cesser aussi longtemps qu'une loi de droit social n'aura pas réglé la matière du risque profes-

sionnel et celle de la réparation des accidents du travail.

Soumettre l'ouvrier, victime d'un accident de travail, à l'obligation d'intenter un procès dans les formes ordinaires et devant les tribunaux ordinaires, c'est le placer souvent dans l'impossibilité d'obtenir justice, du moins en temps utile.

Au surplus, que de fois il sera hors d'état d'administrer la preuve de la cause de l'accident !

Ces considérations, et d'autres encore sur lesquelles il est inutile d'insister en ce moment, établissent l'insuffisance, au point de vue de l'ouvrier, du 2° de l'article 12 du projet, seule disposition par laquelle celui-ci rattache la matière du contrat de travail à celle de la réparation des accidents. Elles prouvent combien il est indispensable que cette dernière soit promptement réglée législativement.

Le 3° de l'article 12 oblige le chef d'entreprise à « veiller au maintien des bonnes mœurs et au respect des convenances pendant l'exécution du travail ». Ces deux obligations du patron trouvent leur fondement, l'une dans la morale, l'autre dans la dignité même de l'ouvrier, à laquelle il ne peut porter atteinte.

On rencontre une disposition analogue dans la plupart des législations ouvrières étrangères. La loi suédoise va même plus loin : elle oblige le maître à faire observer par ses ouvriers « la pitié, l'ordre et les bonnes mœurs ».

Il serait évidemment insultant que le patron veillât à l'observation, par ses collaborateurs de toute espèce, des convenances et des bonnes mœurs. Lui-même, plus que tout autre, doit à son personnel le bon exemple. Aussi, bien que les mots « veiller au maintien des bonnes mœurs » employés par le projet aient un sens général et astreignent le patron même à se surveiller personnellement, semble-t-il préférable d'y substituer les mots « observer et faire observer les bonnes mœurs ». La concordance sera ainsi plus complète avec la terminologie de la disposition corrélatrice de l'article 8 du projet.

Encore que le texte ne reproduise pas les mots « sauf convention contraire », qui figurent au 2° du même article, il va de soi que l'obligation relative au maintien des bonnes mœurs est autant d'ordre public pour le patron que pour l'ouvrier.

N'y a-t-il pas inconvénient à conserver les mots « pendant l'exécution du travail » ?

Ils paraissent avoir une portée restrictive et limiter l'obligation du patron. Or, celle-ci est générale et s'impose à lui partout et à tout moment où il se trouve engagé dans les liens du contrat de travail. Le travail de l'ouvrier ou de l'ouvrière vient-il à s'arrêter, l'obligation du patron persiste néanmoins, aussi longtemps qu'il est, comme tel, en présence de l'autre partie au contrat et généralement, peut-on dire, aussi longtemps que l'ouvrier ou l'ouvrière se trouve dans les bâtiments de l'exploitation, dans l'usine, au chantier, dans l'atelier, voire dans la maison du patron.

Mieux vaudrait donc peut-être supprimer les derniers mots du 3° de l'article 12.

Cependant, on pourrait en argumenter pour étendre la portée de l'obligation du patron.

En effet, en dehors du contrat il n'y a pas, notamment au point de vue spécial dont il s'agit ici, d'obligations juridiques entre parties. Leurs relations extracontractuelles relèvent de la morale seule. La loi sur le contrat de travail ne peut avoir à s'en préoccuper, pas plus que des égards réciproques qu'ils doivent se témoigner en dehors de l'exécution du contrat.

Il convient de remarquer que l'obligation corrélative de l'ouvrier lui est imposée par le 3^e de l'article 8, « pendant l'exécution du contrat » (et non du « travail »).

La section centrale propose, en conséquence, un amendement.

Sans qu'elle entende préciser ce que le patron devra faire pour se conformer au prescrit du 3^e de l'article 12, elle ne croit pas inutile de dire que l'observation des bonnes mœurs exigera de lui une attention particulière dans le cas où il emploierait des enfants et dans celui où son personnel appartiendrait aux deux sexes. Dans ce dernier cas, les sexes devront être séparés dans la mesure où la nature de l'exploitation le permettra. La loi allemande le déclare même expressément. Elle dispose aussi que « dans les établissements où le genre de besogne exige que les ouvriers se déshabillent et se lavent après l'ouvrage, il doit y avoir à ces fins suffisamment de place pour chaque sexe ». La section centrale, tout en étant d'avis qu'il doit en être ainsi, croit suffisant d'indiquer son sentiment dans le présent rapport sans avoir à amender, quant à ce, le projet de loi.

Le 4^e de l'article 12 du projet oblige le patron à « payer le salaire à l'ouvrier de la manière déterminée par la convention ou l'usage ».

L'article 5 du projet prévoit une troisième hypothèse, celle où le salaire n'aurait pas été déterminé par la convention et où l'on ferait vainement appel à l'usage pour le fixer. Il s'en rapporte alors à l'arbitrage du juge.

Mieux vaut ne maintenir, à l'article 12, que les mots « payer le salaire », puisque la disposition de l'alinéa 2 de l'article 5 du projet — qui doit même en devenir l'alinéa unique, suivant un amendement de la section centrale — dispose, d'une manière générale et pour tout ce qui peut constituer la matière du contrat que : « à défaut de convention, les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage et subsidiairement à l'arbitrage du juge ». Il va de soi que cette disposition s'applique, notamment, à la fixation du taux, de la nature et du mode de paiement du salaire.

Evidemment, les conventions des parties, pas plus que l'usage, ne peuvent déroger aux dispositions légales sur la réglementation du paiement des salaires.

Il importe de ne pas oublier que l'article 1798 du code civil accorde aux « maçons, charpentiers et autres ouvriers ayant été employés à la construction d'un bâtiment ou d'autres ouvrages faits à l'entreprise » une « action contre celui pour lequel les ouvrages ont été faits jusqu'à concurrence de ce dont il se trouve débiteur envers l'entrepreneur, au moment où leur action est intentée ».

D'autre part, la loi du 16 décembre 1851, à son article 49, n° 4^e, range « le salaire des ouvriers pour un mois » parmi les « créances privilégiées sur la généralité des meubles ».

Il est intéressant de faire remarquer que le code néerlandais va plus loin.

Son article 1632 accorde « un droit de rétention à l'ouvrier auquel un ouvrage est confié jusqu'au paiement des frais et salaires qui lui sont dus », à moins que « caution ne soit fournie pour la garantie de ces frais et salaires ».

Son article 1485 déclare créance privilégiée « le salaire de l'ouvrier sur la chose à raison de son travail ».

Enfin, son article 1495 déclare « créance privilégiée sur la généralité des meubles et des im-

meubles... », notamment, « le salaire des ouvriers pour l'année échue et ce qui est dû sur l'année courante ».

En Belgique, l'action en paiement du salaire se prescrit par six mois, aux termes de l'article 2271 du code civil.

Le 5^e de l'article 12 du projet prévoit le cas où le patron s'est engagé à loger et à nourrir l'ouvrier et il lui impose, très justement, l'obligation de « fournir à l'ouvrier un logement convenable et une nourriture suffisante ». Il semble utile d'exiger également que la nourriture soit saine : d'où un amendement de la section centrale.

Naturellement, la portée de l'obligation du patron, quant au logement et à la nourriture, ne saurait être fixée davantage dans un texte législatif. Lorsque des conventions précises ne seront pas intervenues quant à ce, les juges apprécieront l'exécution de l'obligation du patron en tenant compte des circonstances de fait et, plus particulièrement, des usages locaux. Mais il va de soi qu'il n'y aura jamais lieu de dispenser le patron de respecter les règles de l'hygiène.

ART. 13. L'article 13 refuse au patron tout droit de rétention des outils de l'ouvrier et déclare nulle toute convention contraire. L'ordre public, en effet, exige que le patron ne puisse réduire son ouvrier à la famine ou contraindre celui-ci à demeurer, malgré lui, attaché à son usine ou atelier en gardant, sous un prétexte quelconque — même du chef d'une créance qu'il aurait contre lui à raison du contrat de travail — le gagne-pain de l'ouvrier !

Le 5^e de l'article 13 du projet innove pas, puisque déjà l'article 592 du code de procédure civile dispose, d'une manière générale, sous réserve de ce qui est dit à l'article 593 du même code, que « Ne pourront être saisis... 6^e les outils des artisans nécessaires à leurs occupations personnelles ».

Quels soins le patron doit-il prendre des outils de l'ouvrier ? Le projet ne le dit pas. Pour éviter toute controverse à ce sujet et tenant compte de l'obligation imposée à l'ouvrier en ce qui regarde les outils et matières premières du patron, la section centrale propose de compléter l'article 13 du projet par l'alinéa suivant, à mettre en tête de cet article : « Le chef d'entreprise ou patron doit apporter à la conservation des outils de l'ouvrier les soins d'un bon père de famille. »

Il n'y aurait dans cette disposition, permettant de faire grief au patron de sa faute légère (*in abstracto*), que la consécration d'une règle d'équité.

L'article 1927 du code civil, relatif au dépôt, astreint « le dépositaire à apporter dans la garde de la chose déposée les mêmes soins qu'il apporte dans la garde des choses qui lui appartiennent ».

Le dépositaire ordinaire répond donc de sa faute légère *in concreto* : on ne lui demande pas, dans la garde des choses d'autrui, des soins qu'il n'apporte pas à la conservation des siennes ; on s'en tient à sa diligence et à sa prévoyance personnelles et habituelles, et on ne réclame de lui rien au delà.

La section centrale n'a pas cru devoir s'en tenir à la règle du susdit article du code civil.

Certes, cette règle serait extrêmement favorable à l'ouvrier dans le cas où celui-ci aurait un patron extraordinairement attentif à la conservation de ses propres outils et machines.

Mais elle lui serait fort préjudiciable si son patron apportait, au contraire, plus de négligence que de soins à la conservation de ce qui lui appartient à lui-même.

Exiger du patron qu'il apporte toujours à la conservation des outils de l'ouvrier les soins qu'y

apporte la moyenne des bons patrons paraît, en conséquence, plus sage. C'est précisément la portée qu'aura l'alinéa 1^{er} de l'article 13, tel que la section centrale propose de le rédiger.

Il serait imprudent d'indiquer ici des applications de la règle proposée par la section centrale.

Sans vouloir entrer dans cette voie, nous croyons cependant bon de dire que, selon la section centrale, le patron ou chef d'entreprise agira d'ordinaire prudemment en faisant assurer les outils de l'ouvrier, outils qui représentent généralement pour ce dernier une fraction importante de son modeste avoir.

D'autre part, pendant que l'ouvrier utilisera ses propres outils au profit du patron, il sera juste que celui-ci lui permette de n'en user que comme il lui ferait employer les siens propres et lui facilite, en conséquence, tout ce qui tendrait à leur conservation dans les limites, évidemment, où leur usage normal n'y ferait pas obstacle.

ART. 13bis. Avant d'aborder l'examen du chapitre III du projet, il y a lieu de signaler que les articles du chapitre II ayant trait aux obligations du patron ne renferment aucune mention relative au certificat que l'ouvrier sortant pourrait songer à réclamer. Que faut-il conclure de ce silence? N'y a-t-il pas, à cet égard, dans le projet une lacune à combler?

Si l'on jette les yeux sur la législation des pays étrangers, on constate que, dans plusieurs de ceux-ci, la question du certificat a été tranchée explicitement.

En effet, la loi norvégienne du 15 juin 1881 oblige le patron « à délivrer à ses ouvriers un certificat écrit en cas de départ légitime ». La *Gewerbe-Gesetz* hongroise contient un article 104 aux termes duquel, « lorsqu'un ouvrier quitte le patron, ce dernier est tenu de remplir avec conscience et conformément à la vérité les différentes mentions du livret et, sur la demande de l'ouvrier, de donner sur les causes de la cessation du contrat et sur sa conduite un certificat spécial conforme à la vérité. » Le § 143 de la *Gewerbe-Ordnung* allemande dispose ainsi : « Lors de leur départ, les ouvriers peuvent exiger un certificat sur l'espèce et la durée de leur occupation. A la demande de l'ouvrier, ce certificat pourra renseigner sa conduite et ses capacités. Il est défendu au patron de revêtir le certificat de signes ayant pour but de désigner l'ouvrier d'une façon contraire au texte du certificat (1). » — Enfin, le nouveau code civil allemand, déjà voté et destiné à entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1900, renferme, au chapitre du louage de services, un article 630 ainsi conçu : « A la fin d'un louage de services permanents le débiteur peut exiger de l'autre partie une attestation écrite du louage de services et de sa durée. L'attestation, sur sa demande, doit constater aussi les prestations et la manière dont elles ont été faites. » Cette disposition est d'ailleurs empruntée à plusieurs lois particulières allemandes sur les domestiques.

La question de la délivrance du certificat a été

discutée au conseil supérieur du travail, à la suite du dépôt d'un amendement ainsi rédigé : « Le chef d'entreprise a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui le demande, lors de la cessation de l'engagement, un certificat constatant la nature et la durée du travail. » Après discussion, les mots « constatant la nature et la durée du travail » ont été remplacés, à l'article 20 bis de l'avant-projet du dit collège, par ceux-ci : « constatant la date de son entrée et de sa sortie. »

Des industriels et un ouvrier du conseil supérieur du travail se sont déclarés d'accord sur ce point, qu'il est souvent très difficile de déterminer le métier, en d'autres termes, « la nature du travail ». « Un chauffeur employé accidentellement comme mécanicien se prétendra mécanicien », fit observer un membre, « et le chef d'industrie ne saura ce qu'il devra constater. » Un autre membre prit l'industrie de la sculpture pour exemple. « On y distingue, dit-il, le modelleur et le mouleur, le figuriste et l'ornemaniste. Si un modelleur se trouvant sans emploi s'engage comme mouleur, comment le livret indiquera-t-il la profession ? »

On fut assez généralement d'avis que ce serait donner occasion à des difficultés sans nombre entre patrons et ouvriers que d'exiger du premier qu'il constata autre chose que la date de l'entrée et celle de la sortie de l'ouvrier.

On soutint même que « le certificat, de délivrance obligatoire pour le patron, ressemblerait fort au livret, de port obligatoire pour l'ouvrier », aboli par la loi du 40 juillet 1883, laquelle précisément eut ce double objet de rendre le livret facultatif et de faire défense au patron d'y inscrire autre chose que « la date de l'entrée à son service et celle de la sortie du titulaire ».

Ces considérations ont déterminé la section centrale à ne pas aller au delà du desideratum du conseil supérieur du travail : d'où l'amendement qu'elle propose sous le n° 13bis.

Le certificat, ne visant même que la date de l'entrée et celle de la sortie de l'ouvrier, aura son utilité dans bien des cas. D'abord, lorsque l'ouvrier n'aura pas de livret. Puis, lorsque, pour une raison quelconque, le moment du commencement de l'engagement n'aura pas été constaté. Et aussi, lorsque l'ouvrier trouvera avantage à ne faire état que du certificat constatant ses services chez un patron ou chez un industriel déterminé, à l'exclusion des autres patrons ou industriels dont ferait éventuellement mention son livret.

Dans la pratique, l'ouvrier qui quittera son patron après bons et loyaux services obtiendra aisément de celui-ci un certificat constatant autre chose que la durée de ses services et plus particulièrement les qualités et le zèle dont il aura fait preuve.

D'autre part, s'il quitte son patron, en mauvaise intelligence, comment arriverait-on à contraindre celui-ci à faire figurer sur le certificat des mentions laudatives?

Dans tous les cas, obliger le patron, même sur la demande de l'ouvrier, à constater en conscience et vérité la façon dont celui-ci l'a servi, ce pourrait être fréquemment dangereux. Combien de fois, en effet, l'ouvrier ne prétendra-t-il pas avoir accompli tous ses devoirs à la perfection et avoir fait preuve de qualités professionnelles éminentes, alors que le patron, désireux de ne pas induire en erreur ses collègues chez lesquels l'ouvrier exhiberait son certificat, croira ne pouvoir, en toute sincérité, faire figurer sur cette pièce que des mentions dont l'ouvrier ne se réjouirait pas?

(1) « Si l'ouvrier est mineur, le certificat pourra être exigé par le père ou le tuteur. Ceux-ci pourront exiger que le certificat ne soit pas délivré au mineur, mais à eux-mêmes. Avec le consentement de l'autorité du lieu désigné au § 108 » (celui de sa dernière résidence et, à défaut de celle-ci dans le ressort de l'empire, celui du lieu de travail allemand choisi d'abord par l'ouvrier) « le certificat pourra être délivré directement à l'ouvrier, malgré la volonté du père ou tuteur. »

CHAPITRE III.

Ce chapitre traite « Des différentes manières dont finit l'engagement et des ruptures de contrat. C'est son intitulé.

La section centrale croit qu'il serait préférable d'y substituer celui-ci :

« Des différentes manières dont prennent fin les obligations des parties » : elle ne voit pas de motif pour distinguer des autres les cas de cessation brusque des effets du contrat.

Ce qui est certain, c'est qu'il n'y a pas lieu d'imiter les auteurs du code civil, lesquels, notamment en réglant la matière du mandat et celle des sociétés, ont cru pouvoir se servir des mots « des différentes manières dont finit le contrat ». On a soutenu que cette façon de s'exprimer peut être critiquée à certain point de vue. Il semble que c'est à bon droit.

ART. 14. L'article 14 fait l'énumération des différentes manières dont « prennent fin, dit-il, les engagements résultant du contrat de travail ».

Il vaut mieux ne pas faire suivre le mot contrat de ceux-ci « de travail », puisqu'il ne s'agit à cet article que de celui des différents contrats de travail possibles, qui est l'objet unique du projet.

Les cinq modes indiqués sont : 1^o l'expiration du terme ; 2^o l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ; 3^o la volonté de l'une des parties, lorsque le contrat a été conclu sans terme ou qu'il existe un juste motif de rupture ; 4^o la mort de l'ouvrier ; 5^o la force majeure.

Le premier alinéa de cet article dispose que l'énumération ci-dessus est faite « sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations ». C'est avec raison. Ces modes généraux d'extinction des obligations sont indiqués à l'article 1234 du code civil. On y relève, notamment, la « remise volontaire », la « novation », la « confusion », la « nullité », l'effet de la condition résolutoire » et la « prescription ».

Au 3^o de l'article 14 un déplacement de virgule s'impose.

Le 4^o vise exclusivement la mort de l'ouvrier.

La plupart des législations étrangères la signale également comme une cause de cessation du contrat de travail, mais sans mettre sur le même pied la mort du patron. Ce n'est pas à tort. Cependant si, pour des motifs exceptionnels, la mort du patron ou du chef d'entreprise devait être considérée comme empêchant radicalement la continuation du contrat, celui-ci cesserait évidemment de produire ses effets, par application du 5^o de l'article 14 du projet.

Ce 5^o demande un mot d'explication.

On peut, en effet, se poser la question de savoir si la grève partielle constituera un cas de force majeure ouvrant à l'une des parties le droit de résilier le contrat du travail malgré la volonté de l'autre. Il faut répondre, en principe : « Non ! pareille grève ne déliera par elle-même de ses engagements ni le patron, ni l'ouvrier. » En conséquence, le premier ne pourra pas prononcer immédiatement un *lock-out* général, renvoyer sur l'heure, en invoquant l'existence de la grève, ceux de ses ouvriers qui se présenteraient pour continuer leur besogne. De même, les ouvriers qui ne voudront pas la grève ne pourront — en pratique, cela n'arrivera guère — en faire état pour ne pas exécuter le travail convenu et de la façon stipulée.

Mais, l'ouvrier et le chef d'entreprise seront déliés si le fait de la grève les met effectivement dans

l'impossibilité d'exécuter le contrat. A raison des conditions techniques de l'industrie où la grève se sera produite, le départ d'une partie du personnel pourra mettre les autres ouvriers hors d'état de continuer à l'exécuter, du moins convenablement. Alors, évidemment, il y aura force majeure.

Dans aucune des législations ouvrières étrangères, on ne trouve de disposition relative à ce point.

Cependant, la question a été portée, en Suisse, devant le conseil fédéral, lequel, le 23 avril 1889, a décidé que : « Quand une partie des ouvriers abandonnent le travail, sans dédite préalable, et rendent par là le travail difficile ou impossible à ceux qui demeurent dans la fabrique, il peut y avoir des circonstances de nature à justifier le renvoi, sans dédite préalable, des autres ouvriers ; toutefois, le contraire peut aussi se présenter. Il faut laisser au juge... le soin d'apprécier les circonstances et de statuer dans chaque cas particulier si le renvoi peut ou non avoir lieu sans dédite préalable (1). » Tel est aussi l'avis de la section centrale.

Une légère modification pourrait peut-être être apportée au 5^o de l'article 14. La mort de l'ouvrier, visée au 4^o de cet article, est, en effet, en général un cas de force majeure. Il semblerait donc qu'il faudrait libeller le 5^o comme suit : « Par tout autre cas de force majeure. »

La section centrale ne propose cependant pas de le faire, parce que la mort de l'ouvrier n'est pas toujours, selon elle, un cas de force majeure à proprement parler, du moins au regard de l'ouvrier : il ne l'est pas, à ses yeux, lorsque l'ouvrier se suicide.

ART. 15. L'article 15 dispose d'abord que, « lorsqu'elle n'est pas fixée par la convention ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage des lieux ».

Il ajoute que « en l'absence de terme » — c'est-à-dire lorsque celui-ci ne résulte ni de la convention ni de la nature du travail (par exemple, quand l'ouvrier a été engagé pour faire une récolte), ni de l'usage — l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie, sous réserve, évidemment, du principe inscrit à l'article 1780 du code civil et aussi de ce qui figure à l'article 17 du projet touchant la façon de mettre fin à semblable engagement.

Pour les raisons indiquées déjà *sub* l'article 5, la section centrale propose de ne pas maintenir, à l'article 15, les mots « des lieux » après le mot « usage ».

ART. 16. L'article 16 décide que « si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéfinie ». Il règle donc ce qu'on appelle, en droit, la tacite reconduction. L'engagement nouveau restera soumis aux conditions du précédent, sauf en ce qui regarde sa durée, qui deviendra indéfinie, et il ne pourra y être normalement mis fin que comme il est dit à l'article 17 du projet.

Le nouveau code civil allemand dispose semblablement en ce qui regarde la durée de l'engagement continué après l'expiration du terme stipulé. Le code fédéral suisse n'admet la prolongation que pour une durée déterminée.

Quant au code civil, il prévoit la tacite reconduc-

(1) *Loi fédérale commentée*, p. 60.

tion pour le louage des choses, à son article 1738, et stipule que si, à l'expiration des baux écrits, le preneur reste et est laissé en possession, il s'opère un nouveau bail dont l'effet est réglé par l'article relatif aux locations faites sans écrit. L'article 1736 dispose que, quand le bail a été fait sans écrit, l'une des parties ne peut donner congé à l'autre qu'en observant les délais fixés par l'usage des lieux. D'autre part, les articles 1739 et 1776 ne peuvent être perdus de vue. Le premier — qui vise le locataire d'une maison ou d'un appartement continuant sa jouissance après l'expiration du bail écrit, sans opposition de la part du bailleur — déclare que ce locataire sera censé les occuper aux mêmes conditions, pour le terme fixé par l'usage des lieux, et ne pourra en être expulsé qu'après un congé donné suivant le délai fixé par l'usage des lieux. L'article 1776 — qui concerne les baux ruraux écrits — dispose que si, à leur expiration, le preneur reste et est laissé en possession, il s'opère un nouveau bail dont l'effet est réglé par l'article 1774, c'est-à-dire que ce bail nouveau est à considérer comme bail sans écrit et censé fait pour le temps nécessaire au preneur pour recueillir tous les fruits de l'héritage affermé.

Le contrat de travail et le louage des choses diffèrent tellement entre eux qu'il ne saurait être question de les traiter de même, en cas de tacite reconduction, quant à la durée de l'engagement nouveau. Celle-ci, d'autre part, ne semble pas pouvoir être limitée par la nature même du travail, ni par l'usage des lieux; car, dans l'hypothèse où il y aurait lieu de prendre en considération soit l'usage des lieux, soit la nature du travail, pour fixer la durée du contrat, il paraît probable que ce serait seulement sur l'engagement originaire, tel qu'il aurait été contracté dès le début, que la nature du travail ou l'usage des lieux pourrait agir. Dès lors, comment ne pas préférer le système du projet — la durée indéfinie de l'engagement tacitement renouvelé — à celui du code fédéral suisse?

ART. 17. Vu le nombre considérable de contestations qui se produisent actuellement entre ouvriers et patrons à propos de la rupture du contrat de travail, l'article 17 du projet a une grande importance. Il traite, en effet, du congé et du préavis de congé en cas d'engagement d'une durée indéterminée.

Son alinéa premier affirme le droit de chacune des parties de mettre fin à un pareil engagement par un congé donné à l'autre, sans l'accomplissement d'aucune formalité particulière.

Son second alinéa dispose d'abord que, pour résoudre la question de savoir si le préavis de congé sera ou non obligatoire et celle de savoir quel délai il devra comporter dans l'affirmative, il faudra consulter « la convention ou l'usage ». Ce sera uniquement, cela va de soi, à défaut de convention quant à ce, qu'il y aura lieu de s'en référer à l'usage. Il convient donc de modifier légèrement la rédaction proposée, pour qu'elle rende nettement cette manière de voir.

Il est à remarquer que, aux termes de l'article 10 de la loi du 15 juin 1896, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, celui-ci, fait conformément à la loi, lie les parties, notamment dans ses dispositions obligatoires: en d'autres termes, à ce point de vue, il est à regarder comme étant convention elle-même. Or, l'article 3 de la susdite loi stipule que: « Le règlement d'atelier doit indiquer... 3° Si un préavis de congé est exigé, le délai du congé... » Il est clair que, sans qu'il y ait contravention à la loi, ce délai peut être indiqué comme étant « celui fixé par l'usage ». Mais, même

dans ce cas, c'est, en définitive, la convention elle-même qui demeure la loi des parties.

Cela étant, on ne voit pas pour quelle raison il faudrait, à l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi sur le contrat de travail, faire spécialement mention de l'applicabilité de l'usage dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire.

Pourquoi, d'autre part, y dirait-on, comme le propose le projet, que, dans ces mêmes entreprises, la convention ne fera foi, en ce qui regarde le préavis de congé, que pour autant qu'elle soit l'objet d'une clause expresse du règlement? Le dire, ce serait ou bien faire, très inutilement et en termes fort mal choisis, une application de la règle prérapplée de l'article 10 de la loi du 15 juin 1896, ou bien modifier — à tort — l'article 3 de cette même loi, et ce en admettant, sur le point spécial du préavis de congé, la possibilité d'une convention particulière qui ne serait pas reproduite expressément dans le règlement d'atelier et qui viendrait s'ajouter à celui-ci.

Il paraît donc certain qu'il n'y a pas lieu de maintenir la partie finale de l'alinéa 2 de l'article 17 du projet de loi.

Le troisième alinéa de cet article innove, en exigeant un avertissement préalable de sept jours lorsque la convention ou, à défaut de convention, l'usage (des lieux, en principe, comme il est dit *sub* art. 5) ne règle pas la question du préavis. Il s'agit là d'un délai minimum — ce que la section centrale propose d'ailleurs de dire catégoriquement.

Le troisième alinéa de l'article 17 du projet de loi vise séparément le cas où une disposition contraire résulterait de la convention ou de l'usage et celui où elle résulterait du règlement d'atelier. C'est à tort, en ce sens que le règlement d'atelier est, ainsi que cela a déjà été dit, à considérer comme étant la convention elle-même.

Mais, d'autre part, il est rationnel de ne pas confondre, en cas de silence de la convention, l'hypothèse où celle-ci aura revêtu la forme d'un règlement d'atelier et celle où elle ne l'aura pas fait. En effet, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire « il doit », aux termes de l'article 3 de la loi du 15 juin 1896, « indiquer, si un préavis de congé est exigé, le délai du congé ». Donc, quand il est muet sur ce point, c'est parce qu'aucun préavis de congé n'est à observer. Exiger dans la loi sur le contrat de travail un préavis de sept jours en cas de silence du règlement d'atelier, ce serait en conséquence aller à l'encontre du prescrit de la loi du 15 juin 1896. Certes, la Chambre peut estimer qu'il y a lieu de modifier cette dernière. Toutefois, en attendant qu'elle manifeste la volonté d'agir de la sorte, la section centrale croit devoir lui proposer de remanier l'alinéa 3 de l'article 17 du projet de manière à ce qu'il demeure en concordance avec la susdite loi.

En ce qui regarde le principe même de l'innovation proposée, la section centrale ne peut que l'approuver, parce qu'il tend à donner plus de stabilité aux engagements, plus de confiance réciproque aux employeurs comme aux ouvriers, à rendre plus cordiales les relations du capital et du travail. Il est souvent aussi fâcheux pour l'industriel et ses collaborateurs de se voir subitement privés du concours d'un ouvrier indispensable, que pour le travailleur manuel d'être inopinément mis à la porte de l'établissement ou de l'atelier où il gagnait le pain des siens. Réagir contre la tendance à la suppression du préavis de congé — tendance fâcheuse, qui s'accuse nettement en Belgique — c'est donc faire œuvre utile aux classes ouvrières

comme aux patrons. C'est, au surplus, suivre l'exemple des législations étrangères (1).

En comparant le texte du projet de loi aux dispositions corrélatives de celles-ci, on constate plusieurs différences.

D'abord, dans aucune des lois étrangères le préavis de congé n'est de moins de quatorze jours. Un délai de sept jours sera souvent insuffisant, sinon pour permettre au patron de remplacer l'ouvrier s'en allant de son plein gré ou renvoyé, du moins pour permettre à l'ouvrier dans cette dernière situation de retrouver de l'occupation. Aussi, encore que la section centrale croie que le préavis de huitaine est d'usage plus général en Belgique, propose-t-elle à la Chambre d'y substituer celui de deux semaines. Elle ne pense pas, en effet, devoir perdre de vue les efforts éminemment heureux tentés actuellement partout pour identifier internationalement, autant que faire se peut, les conditions

du travail. Au surplus, l'article 20 du projet — qui, dans le texte arrêté par la section centrale, ne fait porter l'indemnité pour rupture irrégulière et sans juste motif d'un engagement à durée indéterminée que sur la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables restant à courir, sans que cette indemnité puisse jamais dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine — lui paraît un tempérament sérieux de l'amendement qu'elle propose pour assurer le mieux possible la stabilité des engagements faisant l'objet du projet de loi.

Une seconde différence entre le projet de loi et plusieurs des lois étrangères sur la matière réside en cette circonstance que le premier n'indique pas certains jours ou certaines dates obligatoires pour le commencement ou la fin du délai de congé.

Certes, il serait fréquemment utile que le délai de congé ne pût commencer qu'un samedi ou le jour de paye en usage dans les industries de la région. Mais, d'une part, c'est généralement ces jours-là que le congé est donné en pratique. D'autre part, exiger qu'il en soit nécessairement ainsi en toute occasion, ce serait aller, sans que cela paraisse demandé ni par les ouvriers ni par les patrons, à l'encontre d'un usage que la section centrale ne juge pas indispensable de supprimer par l'action même de la loi, là où il existe.

Contrairement à ce que font la loi hongroise et la loi autrichienne, le projet ne prévoit pas *in terminis* le cas où le travail s'effectue « à la pièce ». La section centrale n'a pas estimé cependant devoir proposer à la Chambre un amendement, aux termes duquel l'ouvrier ne pourrait, dans cette éventualité, se retirer ni être tenu de le faire avant l'achèvement du travail entrepris.

Elle a pensé, en effet, que pareille disposition présenterait des inconvénients nombreux et qu'elle serait d'une application malaisée. Au surplus, le travail à la pièce fait plus généralement que l'autre l'objet de conventions formelles, même écrites, et relativement complètes.

Le dernier alinéa de l'article 17 du projet de loi renforce l'innovation du précédent : il prescrit la réciprocité et de l'obligation et du délai du congé, pour tous les préavis, pour toutes les conventions, même dans les cas où les parties s'en sont référées à l'usage ; et il fait de cette règle une disposition d'ordre public, à laquelle il ne peut, en conséquence, être dérogé par convention. S'inspirant de la loi industrielle allemande, cet alinéa du projet préviendra des agissements évidemment peu conformes à l'équité et à l'égalité qui doit présider, en fait comme en droit, à la conclusion d'un contrat de travail (2), agissements dont les inconvénients ont dû fixer plus d'une fois à l'étranger, en Suisse notamment (3), l'attention des pouvoirs compétents pour y mettre un terme.

La fin du dernier alinéa de l'article 17 du projet n'est que la sanction rationnelle de sa première partie. En effet, puisque le délai de congé doit être le même pour chacune des parties, il est préférable, lorsqu'elles en ont stipulé deux, d'inégale longueur, de leur faire respecter par toutes les deux plutôt le plus long que le plus court : des raisons sérieuses devant être supposées avoir guidé la partie qui a réclamé dans son intérêt la fixation du premier.

(1) En Norvège, aux termes de la loi du 15 juin 1881, le délai du préavis est de quinze jours, sauf stipulation contraire.

L'article 72 de la loi hongroise du 21 mai 1884 décide que « le contrat entre le patron et l'ouvrier peut, s'il n'en a pas été convenu autrement ou si l'organisation du travail dans les fabriques (art. 113) n'en dispose autrement, être rompu par une dénonciation faite à quinze jours de date ». Cependant, « même en cas de dénonciation faite à temps, l'ouvrier qui travaille à la pièce ne peut se retirer avant d'avoir terminé, conformément au contrat, l'ouvrage entrepris. Il en est de même de l'ouvrier qui a reçu une avance sur son salaire, tant qu'il n'a pas travaillé jusqu'à concurrence de l'avance ou ne l'a pas remboursée (art. 93) ».

La loi russe impose, pour la rupture des contrats d'une durée indéterminée, un préavis de deux semaines, aussi bien quand ce sont des ouvriers industriels qui y sont engagés que lorsque ce sont des ouvriers agricoles (art. 10, 19 et 65).

Le code fédéral suisse exigeant un préavis de six semaines à défaut de loi ou d'usage, l'article 19 de la loi fédérale du 23 mars 1877 concernant le travail dans les fabriques dispose que, « à moins qu'une convention écrite n'en décide autrement, le contrat entre le fabricant et l'ouvrier peut cesser après un avertissement de quatorze jours au moins, dont chaque partie peut prendre l'initiative le jour de paye ou le samedi même les semaines de paye ».

L'article 77 de la loi industrielle autrichienne déclare que, « lorsqu'au sujet du délai de congé il n'a rien été convenu, le délai de congé de quinze jours est supposé ». « Cependant », ajoute-t-il, « les ouvriers qui sont payés aux pièces, ou travaillent à forfait, ne sont en droit de quitter qu'après avoir achevé convenablement le travail entrepris ».

La loi industrielle allemande exige aussi, en cas de silence de la convention sur ce point, un préavis de quinze jours, ajoutant : 1° que, « si d'autres délais de renonciation ont été convenus, ils seront égaux pour chacune des parties » et 2° que « sont nulles les conventions contraires à ce qui précède ». Quant au nouveau code civil allemand, au titre du louage de services, il organise et rend obligatoire un système de délais de préavis différents suivant la façon dont est « fixée la rémunération » : en cas de fixation du salaire à la journée, le congé peut être donné « chaque jour pour le lendemain » ; si elle est hebdomadaire, la dénonciation n'est permise que pour « la fin d'une semaine du calendrier et elle doit se faire, au plus tard, le premier jour ouvrable de la semaine » ; si le salaire est fixé par mois, la dénonciation n'est permise que pour « la fin d'un mois du calendrier » et elle doit se faire « au plus tard le 15 du mois » ; si le salaire est fixé « par trimestre ou par périodes plus longues », la dénonciation n'est permise que « pour la fin d'un trimestre et moyennant l'observation d'un délai de six semaines » (art. 621) ; enfin, « si le salaire n'est pas fixé d'après des périodes de temps, le louage de services peut être dénoncé en tout temps ; néanmoins, s'il s'agit de services qui constituent la seule ou la principale occupation du débiteur, l'on doit observer un délai de dénonciation de deux semaines » (art. 625).

(2) Bebel disait à tort, au Reichstag, que la seule façon de respecter l'égalité des parties, c'est de leur donner à chacune la faculté de rompre sur l'heure, en supprimant tout délai de congé.

(3) BODEUX, p. 252 et 253.

ART. 48 et 49. — Les articles 48 et 49 visent les cas où les parties — le patron à l'article 48, l'ouvrier à l'article 49 — peuvent mettre fin au contrat sur l'heure, bien qu'il s'agisse 1° soit d'un contrat d'une durée indéterminée que les parties ne peuvent rompre, en principe, sans l'observation d'un préavis de congé; 2° soit d'un engagement à terme, à la fin normale duquel on ne se trouve point encore.

Il n'est pas absolument exact de dire, avec l'exposé des motifs, que les cas où la possibilité de cette rupture est constatée par le projet sont tous de ceux où pourrait être invoqué l'article 1184 du code civil. Cet article, en effet, ne vise que l'inexécution par l'une des parties à un contrat synallagmatique des obligations lui incombant. Or, dès à présent, la pratique admet et la loi maintiendra la possibilité d'une rupture sur l'heure du contrat de travail pour des causes ne tenant pas à l'inexécution de ce qui constitue, pour la partie à laquelle l'autre signifiera sa volonté de rompre immédiatement, l'objet propre et direct de ses obligations. Ainsi, il est des cas où la continuation du contrat serait moralement impossible ou dangereuse et où il y a lieu d'en autoriser la rupture sans retard.

Mais, ce qui est vrai, c'est que les articles 48 et 49 du projet consacrent le droit pour les parties de consommer la rupture de leur contrat sans avoir à en faire prononcer préalablement la résolution par justice, comme il le leur faudrait faire si elles n'avaient, le cas échéant, d'autre droit que celui de recourir à l'article 1184 du code civil.

Le système des articles 48 et 49 du projet a donc une double utilité et il importe de la faire remarquer en présence des discussions qui ont eu lieu à son sujet au conseil supérieur du travail.

Certains membres de ce collège l'ont même trouvé dangereux, prétextant que, d'une part, quelle que fût l'énumération dans le texte de la loi des cas de rupture sur l'heure, elle serait toujours incomplète et que, d'autre part, les tribunaux seraient tentés de croire que le législateur y a attaché un caractère limitatif.

L'exposé des motifs coupe court à cette crainte, en déclarant que l'énumération dont il s'agit ne porte que sur les « principales causes de rupture immédiate ». En d'autres termes, elle ne sera qu'exemplative.

Cependant, pour faciliter aux parties l'intelligence de la loi et pour prévenir éventuellement toute controverse sur ce point, le mieux semble être d'imiter les rédacteurs de l'article 626 du nouveau code civil allemand, en énonçant, avant toute énumération, — et le dit article du code allemand n'en contient pas, — ce principe général, que le contrat de travail « ne pourra être dénoncé sur l'heure » « que pour cause grave » et en rattachant, par le mot « notamment », ce principe aux cas visés *in terminis*. La section centrale propose un amendement à cet effet.

Quant aux cas de rupture immédiate, visés expressément par le projet de loi, on les retrouve, en somme, dans plusieurs lois étrangères sur la même matière, plus spécialement dans les lois industrielles d'Allemagne et d'Autriche.

A l'article 48, sont groupés, dans des alinéas différents, cinq genres de faits donnant ouverture, dans le chef des patrons, à un droit de rupture sur l'heure.

Pas d'observations à présenter touchant la production de faux certificats ou livrets, fait qui ne tient pas à l'accomplissement des engagements

résultant du contrat et qui sera généralement antérieur à sa conclusion.

L'alinéa suivant vise les actes d'improbité, les voies de fait, les injures graves.

Evidemment, un seul acte d'improbité ou de violence, une seule injure peut suffire, le cas échéant, pour justifier une rupture brusque du contrat. L'emploi du singulier paraît donc préférable, sauf en ce qui regarde les mots « voies de fait », qu'il est d'usage de mettre au pluriel même quand ils ne désignent pas plusieurs actes de violence.

Quant au sens du mot « injure », ce doit être celui, très large, qu'il a déjà à l'article 231 du code civil. Ainsi l'expression générique « injure » comprendra, entre autres choses, soit la diffamation ou la calomnie, soit tout procédé outrageant que l'ouvrier se permettrait à l'endroit du patron et qui rendrait impossible, en fait, la continuation de leurs relations.

Le projet ne vise que l'acte d'improbité, les voies de fait, l'injure dont aurait à souffrir le chef ou le personnel de l'entreprise.

Les lois industrielles d'Allemagne et d'Autriche, comme la loi hongroise, permettent la rupture immédiate, quelle que soit la victime de l'acte d'improbité. Cela vaut évidemment mieux.

D'autre part, elles mettent formellement sur le même pied, en ce qui regarde les voies de fait ou l'outrage, le chef de l'entreprise et les membres de sa famille. Sous ce rapport, la section centrale n'a pas cru devoir imiter leur exemple, pour cette raison que, lorsque la voie de fait grave ou l'outrage grave, par acte ou par parole, se sera produit à l'égard d'un parent suffisamment proche du patron et avec lequel celui-ci aura des rapports suffisamment étroits, lui-même devra être regardé comme ayant été gravement injurié. Le sens large attaché par la section centrale au mot injure comporte, en effet, dans sa pensée, cette interprétation.

Enfin, il paraît utile de remplacer les mots « à l'égard du... personnel de l'entreprise » par les mots « à l'égard d'... une personne ayant autorité sur lui (l'ouvrier) au point de vue de l'exécution du contrat ». En effet, des voies de fait, une injure grave dont l'ouvrier se rendrait coupable vis-à-vis du patron, d'un membre de la famille de celui-ci, d'un de ses supérieurs à l'atelier ou à l'usine — n'importe où et fût-ce même en dehors de l'exécution du contrat — pourront justifier un renvoi immédiat, si elles rendent moralement impossible la continuation du contrat de travail. Mais, si l'ouvrier se permet de semblables agissements vis-à-vis d'un de ses compagnons, de deux hypothèses l'une se réalisera : ou bien ce sera en dehors de l'exécution du contrat, et alors on ne voit pas pourquoi le patron puiserait un droit de renvoi dans des faits qui ne le toucheraient pas ; ou bien ce sera pendant l'accomplissement du travail, et alors la disposition générale de l'article 48, qui vise les manquements à la discipline de l'entreprise — on pourrait l'ajouter « et au bon ordre » — suffira, le cas échéant, au patron.

L'alinéa relatif au « préjudice matériel causé intentionnellement » par l'ouvrier est emprunté à la loi industrielle allemande. Il est fondé en raison, pourvu qu'on le termine par les mots « pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ». Le préjudice simplement matériel infligé au patron ou à son représentant et résultant d'actes complètement étrangers au contrat de travail aurait plus difficilement comme conséquence légitime la rupture immédiate de ce contrat.

La section centrale propose de restreindre la

disposition de cet alinéa, comme celle de l'alinéa précédent et pour le même motif, aux actes de l'ouvrier portant préjudice au chef d'entreprise ou à l'une des personnes ayant autorité sur l'ouvrier au point de vue de l'exécution du contrat.

L'alinéa visant les actes immoraux ne prévoit que ceux qui se produiraient « pendant l'exécution du contrat ». La loi suisse permet aussi la rupture immédiate en cas d'immoralité de l'ouvrier. La loi autrichienne l'autorise *in terminis* « quand l'ouvrier cherche à exciter ses collègues de travail ou autres à une vie désordonnée ou immorale » (§ 82, f. de la *Cewerbe-Ordnung*). La *Cewerbe-Ordnung* allemande la permet « lorsque l'ouvrier s'est rendu coupable de débauche » (§ 123, n° 2) et « lorsqu'il a amené ou tenté d'amener des membres de la famille du patron ou de ses représentants ou des collègues de travail à commettre des actions contraires aux bonnes mœurs, ou qu'il aura commis ces actions avec des membres de la famille du patron ou de ses représentants (§ 123, n° 7) ». — La section centrale ne croit cependant pas devoir proposer à la Chambre de modifier le texte du projet. Parce que les actes immoraux dont l'ouvrier se rendrait éventuellement coupable en dehors de l'exécution du contrat ne sauraient justifier un renvoi sur l'heure que s'ils atteignaient, dans son honneur, soit le patron, soit l'un des siens, et que, dans ce cas, la disposition relative aux injures graves fournirait au patron le moyen de se défaire sur-le-champ d'un ouvrier dont la présence chez lui ou à ses côtés ne serait plus tolérable.

L'avant-dernier alinéa de l'article 18 du projet doit être divisé : il touche à des ordres différents d'idées.

Sa première partie est ainsi conçue : « Lorsqu'il (l'ouvrier) compromet, par son imprudence, la sécurité du travail ». Cela arrivera, en particulier, quand l'ouvrier maniera imprudemment le feu et la lumière, cas visé expressément par plusieurs lois étrangères.

La loi hongroise ne parle pas de la « sécurité du travail » mais de celle de « la maison ou de l'établissement ». Ce sont les ouvriers agricoles qu'elle a en vue en citant la « maison » et les ouvriers industriels en citant « l'établissement ». Les premiers ne pourront guère, d'ordinaire, compromettre que la sécurité de l'immeuble du fermier, chez lequel ils logent fréquemment. Les seconds pourront généralement compromettre et la sécurité de l'établissement tout entier et aussi celle du travail seulement.

Il y aurait donc avantage à compléter la formule de la première partie de l'alinéa dont il s'agit à l'article 18 du projet.

A la dernière partie de ce même alinéa, il y aurait lieu de supprimer les mots « et en général », qui n'ont plus guère de raison d'être, étant donné l'adjonction de six mots au premier alinéa de l'article 18 ; 2° de viser les obligations de l'ouvrier relatives au bon ordre (à ses relations avec ses compagnons pendant le travail), aussi bien que celles relatives à la discipline (à ses relations avec ses supérieurs).

Quant à celles relatives à l'exécution du travail, l'ouvrier y manquera surtout gravement lorsque — et ce cas est visé formellement par les lois hongroise, russe, suisse, autriche, norvégienne — il se montrera incapable d'exécuter le travail pour lequel il se sera engagé ; lorsqu'il se mettra, par sa faute, dans l'impossibilité de le continuer : par exemple, quand il se fera condamner à une peine privative de la liberté (cas visé par la loi hongroise et la loi autrichienne) ; ou lorsqu'il quittera son

travail sans autorisation (cas visé par la loi allemande et la loi autrichienne) ; ou lorsqu'il s'absentiera de s'y présenter sans raison valable (cas prévu par la loi hongroise, la loi russe, et admis par la jurisprudence suisse) ; voir parfois lorsqu'il se trouvera, pour des causes qu'il n'aura pu empêcher, hors d'état de travailler (1).

Evidemment, il n'entre pas dans les intentions de la section centrale de déclarer qu'un contrat de travail pourra, même dans des hypothèses ci-dessus indiquées, être rompu inopinément, quelque légère que soit l'inobservation, suivant l'un ou l'autre des modes prémentionnés, des « obligations de l'ouvrier quant à l'exécution du travail ». Le principe général inscrit à l'alinéa 1^{er}, amendé, de l'article 18 fait radicalement obstacle à semblable interprétation.

La cause de rupture alléguée devra toujours, pour que celle-ci soit régulière, présenter un tel caractère de gravité, eu égard, d'ailleurs, aux situations particulières dans lesquelles les parties pourront se trouver.

La loi hongroise prévoit, comme cas de rupture sur l'heure, celui où « l'ouvrier serait atteint d'une maladie répugnante ou contagieuse ». La loi autrichienne et la loi allemande ne parlent que de la « maladie répugnante », et la loi russe que de la « maladie contagieuse ». Le conseil supérieur du travail a proposé d'imiter la loi hongroise.

La section centrale ne pense pas qu'il y ait lieu de le faire. Lorsque des motifs vraiment sérieux exigeront qu'il soit malheureusement passé outre à différentes considérations d'humanité, le chef d'entreprise verra son droit suffisamment garanti par la disposition finale de l'article 14 visant la force majeure.

La loi industrielle allemande ne permet pas au patron de se prévaloir durant plus de sept jours du fait, connu de lui, qu'il pourrait alléguer pour renvoyer sans délai son ouvrier, sauf si celui-ci est incapable de continuer le travail ou atteint d'une maladie répugnante.

La section centrale croit indispensable d'introduire dans le projet, par voie d'amendement, une disposition analogue, mais générale et ne comportant pas d'exception. Elle n'a pas admis cette opinion qu'il y aurait lieu de permettre au patron, s'il a de nouveau à se plaindre de son ouvrier, même dans une mesure qui ne serait pas suffisante à elle seule pour justifier un renvoi sur l'heure, d'y procéder cependant en tenant compte des sujets de plainte plus graves qui lui auraient été donnés précédemment. La réconciliation, dans la matière du divorce, n'agit certes que de la sorte, aux termes de l'article 273 du code civil. Mais la section centrale n'a pas cru pouvoir établir une assimilation à ce point de vue entre les faits troublant la bonne entente entre époux et ceux troublant l'harmonie des relations entre patrons et ouvriers.

Elle a estimé que le patron ne doit pas pouvoir, même pendant une semaine entière, tenir suspendue sur la tête de l'ouvrier la menace d'un brusque renvoi justifié par un fait connu de lui. Aussi ne propose-t-elle de lui accorder que deux jours ouvrables pour prendre une décision. Dans sa pensée, le jour où le fait blâmable aura été porté à la

(1) Lorsque pareille incapacité de travailler aura duré quatre semaines, la loi autrichienne permet au patron la rupture sur l'heure. La loi allemande la permet, d'une manière générale « lorsque l'ouvrier est incapable de continuer le travail ».

connaissance du patron ne comptera pas dans la supputation du délai de deux jours.

Art. 49. Le premier alinéa de l'article 49 devra être rédigé comme le premier de l'article 18, et la réserve relative au droit éventuel de l'ouvrier à des dommages et intérêts être rejetée à la fin de l'article (celle relative au droit corrélatif du patron figurant *in fine* de l'article 48).

Quant à l'ordre des suivants, la section centrale propose de le modifier.

Un seul acte d'improbité, une seule injure — mais grave et entendue largement, comme il a été dit à l'occasion de l'article 18 — doit pouvoir suffire pour justifier dans le chef de l'ouvrier un départ immédiat. D'où la nécessité de modifier quelque peu le texte proposé et de le mettre en concordance avec celui de l'article 18.

La section centrale pense que c'est avec raison que l'acte d'improbité permettant à l'ouvrier de quitter sur le champ le patron coupable doit avoir été commis au détriment de l'ouvrier lui-même. L'ouvrier qui se rend coupable d'un acte d'improbité, même à l'égard d'un tiers, perd forcément la confiance du patron, et celui-ci peut avoir d'excellentes raisons pour ne point lui continuer le libre accès de son usine, de son atelier surtout, lequel sera souvent une annexe de son habitation familiale. Si, au contraire, c'est le patron qui s'est rendu coupable vis-à-vis d'un tiers d'un acte malhonnête, l'ouvrier peut lui refuser son estime, mais on ne voit pas pourquoi il aurait, en principe, le droit de lui refuser sur l'heure la continuation de ses services.

L'alinéa relatif aux mauvais traitements que le patron aurait tolérés et dont l'ouvrier serait l'objet doit logiquement être rapproché de celui qui parle des voies de fait du patron lui-même.

Le mot « préposés » qui y figure doit évidemment être entendu de la façon la plus large. Les mauvais traitements tolérés par le patron seront pour l'ouvrier une cause décisive de rupture immédiate du contrat, qu'ils soient le fait ou bien de supérieurs hiérarchiques ayant en lieu et place du patron autorité sur lui, ou bien de ses camarades, voire — cela se verra rarement — d'inférieurs.

Le texte de l'alinéa relatif au préjudice matériel causé intentionnellement à l'ouvrier doit être mis en concordance avec celui de l'alinéa correspondant à l'article 18.

Les mots « et en général » par lesquels débute le dernier alinéa de l'article 49 du projet doivent tomber, comme les mêmes mots figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 18 et pour le même motif.

Pour les raisons susindiquées, le mot « patron » doit prendre place dans le texte de cet article, comme à l'article 18, à côté des mots « chef d'entreprise ».

La section centrale s'est demandée s'il y a lieu de viser à l'article 49, à l'instar de la loi hongroise, le cas du travail à la pièce que le patron ne pourrait donner sans interruption à l'ouvrier. Encore que l'article 124, § 5, de la *Gewerbe-Ordnung* allemande admette, de son côté, comme cas de rupture immédiate, celui où « le patron ne veille pas à fournir à l'ouvrier une occupation suffisante, alors qu'il s'agit d'ouvrage à forfait », la section centrale n'a pas cru devoir amender, quant à ce, le projet. En effet, la première des obligations du patron ou chef d'entreprise est de fournir du travail à l'ouvrier. Dès lors, lorsqu'il y manquera, du moins dans une mesure suffisante, l'ouvrier sera fondé à se prévaloir de la disposition du dernier alinéa de l'article 49 du projet.

D'autre part, il a semblé convenable à la section centrale de proposer une disposition analogue à celle qui constitue l'avant-dernier alinéa de l'article 18 amendé et ce pour empêcher les causes de rupture immédiate prévues à l'article 49 puissent produire encore leur effet après l'expiration d'un certain délai depuis qu'elles se trouveront connues de l'ouvrier.

Art. 20 et 21. Ces deux articles visent les droits que peut exercer, lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie dont l'autre aura lésé les intérêts en le rompant sans juste motif, alors qu'elle n'a pas donné régulièrement congé ou que le délai du préavis n'est pas expiré. Quant à ce qui se passera en cas de rupture irrégulière d'un contrat à terme, le projet ne le dit pas (4).

(1) Pour l'édification de la Chambre, il n'est pas inutile d'extraire de certaines lois étrangères les dispositions y relatives aux effets de la rupture irrégulière du contrat de travail.

La loi norvégienne stipule que « toute rupture illégale du contrat de travail donne lieu à des dommages et intérêts ».

La loi russe dispose :

Art. 57. Si l'ouvrier fait défaut ou s'il part sans autorisation du maître, celui-ci, après rupture du contrat, peut réclamer de l'ouvrier une indemnité dont le montant ne peut excéder trois mois de salaire.

Art. 59. Si le tribunal ne considère pas comme régulier le renvoi de l'ouvrier par le maître, celui-ci, sur la plainte de l'ouvrier, est condamné à lui payer une indemnité dont le montant ne doit pas dépasser trois mois de salaire.

Art. 61. Si le tribunal, sur la plainte du maître, reconnaît que le contrat a été rompu irrégulièrement par l'ouvrier, celui-ci encourt la peine fixée pour départ non autorisé.

Le code néerlandais renferme l'article suivant :

Art. 1639. Les domestiques et autres gens à gages loués pour un terme ne peuvent, sans cause légitime, quitter leur service ni être renvoyés avant l'expiration du terme. S'ils quittent sans motifs légitimes le service avant le terme fixé ou usuel, ils perdent leur salaire gagné.

Neanmoins, le maître pourra les renvoyer avant le terme, même sans motif, mais dans ce cas il sera tenu de leur payer, outre le salaire dû, à titre d'indemnité, six semaines de leurs gages, à partir du jour où ils cesseront leur service.

S'ils sont engagés pour un délai plus court que les six semaines ou si l'engagement expire dans les six semaines, ils ont droit à la totalité de leurs gages. (Voy. *Les codes néerlandais*, traduits par Me Tripels.)

A propos de cet article, M. BODEUX dit, dans ses excellentes *Études sur le contrat de travail*, p. 158 : « La jurisprudence néerlandaise applique l'article 1659 à l'ouvrier ou le déclare inopérant selon que le contrat a été ou non conclu à terme ».

Les § 83, alinéa 2, 84 et 85 de la *Gewerbe-Ordnung* autrichienne sont ainsi conçus :

§ 83, alinéa 2... Dans le cas de congé prématuré de l'ouvrier, soit par suite de cessation volontaire de l'industrie, soit par suite d'une faute de l'industriel, ou par cas fortuit, l'ouvrier est en droit d'exiger un dédommagement pour le délai de congé inobservé.

§ 84. « Quand l'industriel, sans motif légal, congédie prématurément un ouvrier, ou que, par sa faute, il donne à celui-ci l'occasion de résoudre prématurément le contrat de travail, il est tenu de bonifier à l'ouvrier le salaire et les autres profits convenus pour toute la durée du délai de congé.

§ 85. « Lorsqu'un ouvrier, sans motif légal, quitte prématurément son patron, il se rend coupable d'une contravention à la loi sur la réglementation de l'industrie et doit être puni conformément aux dispositions de cette loi. En conséquence, l'industriel est en droit de faire obliger l'ouvrier par l'autorité à reprendre l'ouvrage pour le temps restant encore à courir et d'exiger un dédommagement. »

Le § 124b de la *Gewerbe-Ordnung* allemande stipule ceci :

« Si un compagnon ou aide a abandonné l'ouvrage illé-

Aujourd'hui, nombreuses sont les contestations qui surgissent entre parties à l'occasion de la rupture des engagements de travail et les conseils de prud'hommes sont fréquemment appelés à en connaître. Résoudre ce problème : « Y a-t-il lieu à

galement, le patron pourra exiger à titre de dédommagement, à partir de la cessation et pour chacune des journées suivantes jusqu'à l'expiration du terme de travail convenu ou légal, mais au plus pour une semaine, le montant du salaire journalier admis dans la localité (§ 8 de la loi d'assurance contre la maladie, du 15 juin 1889, *Monteur*, p. 73.) La demande ne devra pas être appuyée de la preuve d'un dommage subi. L'action, de ce chef, exclut tous droits à exécution du contrat ou à d'autres dommages. Le compagnon ou aide a les mêmes droits contre le patron, lorsqu'il est congédié avant l'expiration du contrat de travail.

Le nouveau code civil allemand contient les dispositions suivantes :

626. Le louage de services peut être dénoncé par chaque partie pour cause grave, sans observation d'un délai de dénonciation.

628. Si, avant le renoncement de la prestation de services, le louage est dénoncé sur le pied de l'article 626 ou de l'article 627, le débiteur des services peut exiger la partie du salaire correspondante aux prestations déjà faites. S'il dénonce sans y être autorisé par les agissements de l'autre partie, ou s'il autorise par ses propres agissements la dénonciation de l'autre partie, il est privé de tout droit au salaire lorsque, par suite de la dénonciation, les prestations déjà faites ont perdu tout intérêt pour l'autre partie. Si le salaire a été payé d'avance pour une époque à venir, l'obligé doit le restituer sur le pied de l'article 347 ; si la dénonciation a lieu à raison d'une circonstance dont il ne doit pas répondre, la restitution est due conformément aux dispositions sur la restitution de l'enrichissement sans cause.

Si la dénonciation est autorisée par les agissements de l'autre partie, celle-ci est obligée de réparer le dommage causé par la résiliation du louage de services.

Les articles 97 et 98 de la *Generbe-Gesetz* hongroise sont ainsi conçus : « Le patron qui congédie l'ouvrier sans motif légal avant l'expiration du délai de dénonciation, est tenu de lui payer, avant son départ, le salaire ou autres appointements auxquels ce dernier avait droit pendant le délai de dénonciation, et ces salaires et appointements doivent être portés au double, si l'ouvrier avait droit à la nourriture en dehors de son salaire (art. 97). » « Le patron ne peut embaucher un ouvrier qui est hors d'état de justifier de l'expiration régulière... sinon il est responsable solidairement avec l'ouvrier des dommages que le départ de celui-ci a dû causer à l'industriel intéressé (art. 98). »

Enfin, M. Bodeux rappelle que le projet de code civil actuel, tel qu'il fut soumis aux cours d'appel de France, portait :

Art. 113. Les domestiques attachés à la culture, les servantes de cour, les ouvriers artistes ne peuvent quitter leurs maîtres, ni être renvoyés par eux avant le temps convenu que pour cause grave.

Art. 114. Si, hors le cas de cause grave, le maître renvoie son domestique ou son ouvrier avant le temps convenu, il doit lui payer le salaire entier de l'année, ou du temps pour lequel il l'a loué, déduction faite de la somme que le domestique ou l'ouvrier pourra vraisemblablement gagner ailleurs, pendant le temps qu'il reste à courir.

Art. 115. Si c'est le domestique ou l'ouvrier qui quitte sans cause légitime, il doit être condamné envers le maître à une indemnité qui est fixée sur ce qu'il en coûte de plus au maître pour obtenir d'un autre les mêmes services.

La cour d'Aix modifia comme suit :

Article unique. — « Les domestiques et ouvriers à gages ne peuvent quitter leurs maîtres sans cause grave, avant le temps convenu, à peine de payer la moitié des gages par forme d'indemnité ; à l'effet de quoi les maîtres seront autorisés à retenir les effets des domestiques et ouvriers.

« Ils peuvent être renvoyés, en leur payant seulement leurs gages jusqu'à leur sortie, mais dans ce cas-là, si le domestique ou l'ouvrier l'exige, le maître sera tenu d'affirmer devant le juge de paix qu'il a de justes causes et s'il ne pouvait prêter cette affirmation, il payera la moitié des gages à titre d'indemnité. »

TROPLONG, n° 861, étouffe que toute trace de ces textes ait disparu dans les délibérations et le vote.

dommages et intérêts ? » n'est pas, dans la plupart des cas, chose aisée. La preuve du préjudice, même très réel, est d'ordinaire difficile, souvent impossible à administrer. Aussi comprend-on que la jurisprudence ne semble point fixée comme on pourrait désirer qu'elle le fût. Comment le patron — quand il ne recule pas devant les ennuis d'un procès pour un mince objet — justifiera-t-il du dommage souffert par lui, par exemple, lorsqu'il a dû remplacer un bon ouvrier par un autre dont les qualités professionnelles sont moindres ? Et puis, comment, maintes fois, parviendra-t-il, après le départ de l'ouvrier incorrect, à la réparation de ce dommage, si cet ouvrier n'a rien de saisissable ou s'est transporté ailleurs ? M. Prins l'a fait remarquer avec raison au conseil supérieur du travail : c'est le petit patron qui est le plus souvent atteint par la rupture brusque du contrat et lui qui actuellement est le moins souvent à même d'obtenir les dommages-intérêts auxquels il a droit. Du reste, l'ouvrier est aussi fort à plaindre maintenant : car lourde est pour lui l'obligation de poursuivre en justice la réparation de la perte résultant d'un congé irrégulier, sans compter les lenteurs et les complications paralysant son action.

L'article 20 du projet stipule une indemnité fixe à laquelle, en toute hypothèse et sans qu'elle ait à justifier d'aucun préjudice, aura droit la partie victime de la rupture irrégulière du contrat. Cette indemnité devra évaluer, d'après le projet, la moitié du salaire moyen (1) correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. A cause notamment de ce qui sera dit plus loin touchant la rupture des contrats à terme, la section centrale croit préférables les mots : « la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables restant à courir. »

L'exposé des motifs déclare avec raison que le système d'indemnisation du projet, qui constitue un véritable forfait légal, mettra un terme à quantité de contestations et même de procès entre patrons et ouvriers. Il est emprunté au projet de code civil tel qu'il fut modifié par la cour d'Aix et à la législation allemande actuelle. La section centrale l'a approuvé, en principe.

D'autant plus que, pour couper radicalement court à tout abus, pour prévenir toute indemnisation exagérée d'un préjudice prétendu et peut-être sans réalité en fait, le second alinéa de l'article 20 — dérogeant à la règle inscrite à l'article 1152 du code civil (2) pour assurer le respect de la clause pénale — déclare « nulle toute clause par laquelle les parties conviendraient d'une indemnité plus élevée. »

Certes, il peut arriver que la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours restant à courir ne représente pas véritablement le préjudice subi. Quand la partie lésée ne voudra pas se contenter du forfait transactionnel de la loi, et ce sans avoir à plaider, lorsqu'elle croira avoir droit à plus, il lui restera, aux termes de l'article 21, la ressource actuelle de porter sa réclamation en justice, d'y établir l'existence et l'étendue du préjudice allégué et de se faire allouer par le juge compétent tels dommages-intérêts que de droit (ces dommages-

(1) Le mot *moyen* est nécessaire, à cause du travail à la pièce.

(2) L'article 1152 du code civil est ainsi conçu : « Lorsque la convention porte que celui qui manquera de l'exécuter payera une certaine somme à titre de dommages-intérêts, il ne peut être alloué à l'autre partie une somme plus forte ni moindre. »

intérêts, en aucun cas, ne pouvant être cumulés avec l'indemnité préindiquée).

La section centrale propose : 1^o de substituer, à l'article 21, les mots « la partie lésée peut » aux mots « les parties peuvent » (car elles ne sauraient avoir à réclamer simultanément l'une et l'autre des dommages-intérêts) ; 2^o de supprimer les mots « s'il y a lieu », qui n'ont pas de raison d'être, étant donné le restant du contexte de l'article ; 3^o de faire un seul alinéa des deux du projet.

Puisque le projet règle le mode d'indemnisation de la partie lésée en cas de rupture irrégulière du contrat d'une durée indéterminée, la section centrale croit utile qu'il soit fait de même en ce qui regarde la rupture sans juste motif du contrat à terme et ce avant l'expiration de celui-ci. L'avant-projet du conseil supérieur du travail faisant *in terminis*, produire les mêmes effets à la rupture irrégulière des contrats des deux espèces. C'est ce que la section centrale propose, à son tour, à la Chambre.

Ce sont les articles 1442 et 1444 du code civil qui constituent le droit commun en matière d'inexécution des obligations de faire. Or, le premier déclare que pareilles obligations se résolvent, en cas d'inexécution, en dommages-intérêts. Mais, le second réserve au créancier le droit de solliciter l'autorisation de faire exécuter lui-même l'obligation aux dépens du débiteur.

Dans la matière spéciale du contrat de travail, en général la faculté de se faire allouer des dommages-intérêts suffira au patron.

Il pourra, à la vérité, arriver — notamment quand il s'agira d'une convention à terme ou encore quand il s'agira d'un contrat ayant ultérieurement servi de point de départ à certains engagements du patron vis-à-vis de tiers — que le patron attachera plus de prix au droit de faire exécuter l'ouvrage convenu aux frais de l'ouvrier qu'à celui de se faire payer par ce dernier une somme d'argent à titre de dommages-intérêts. Lui permettre de revendiquer, à ce point de vue, le bénéfice du droit commun en matière d'inexécution des obligations de faire a cependant paru périlleux à la section centrale. Des abus seraient possibles. L'ouvrier, d'autre part, saurait moins vite quelles conséquences entraîne pour lui la rupture irrégulière de son engagement.

Ces considérations ont déterminé la section centrale à refuser au patron ou chef d'entreprise la faculté de faire exécuter le travail convenu aux dépens de l'ouvrier. Ainsi, quand les liens du contrat de travail se seront trouvés rompus, même injustement, une question de dommages-intérêts demeurera seule à examiner, le cas échéant.

Il reste à justifier deux des amendements de la section centrale à l'article 20.

D'abord, elle propose de dire que l'indemnité fixe que peut réclamer la partie victime d'une rupture irrégulière du contrat de travail ne peut jamais dépasser le montant du salaire d'une semaine.

En effet, il peut arriver que le délai du préavis de congé, tel qu'il a été fixé contractuellement, dépasse les deux semaines prévues à l'article 17. S'il s'agit d'un contrat à terme, l'expiration de celui-ci peut être assez lointaine. Pourquoi, dans ces cas, imposer, de par l'effet même de la loi, à la partie qui aura irrégulièrement rompu le travail, la charge d'une indemnité correspondant au montant du salaire de plus d'une semaine, alors que peut-être la partie qui aurait à bénéficier de cette indemnité n'aura subi aucun préjudice ? Si le forfait légal ne satisfait pas cette dernière, elle trouvera dans l'article 21 une sauvegarde suffisante de ses intérêts.

La section centrale a cru bon de viser une éventualité qui peut se présenter et qui donnerait inévitablement lieu à des procès si elle n'était pas expressément prévue par la loi. Il s'agit de celle où une convention particulière, portant sur une entreprise déterminée, viendrait se greffer sur un véritable contrat de travail et réserverait au chef d'entreprise un droit à une indemnité spéciale — généralement celui de retenir une certaine caution fournie par l'ouvrier — dans le cas où ce dernier serait en défaut d'exécuter ses engagements. On rencontre ce genre d'arrangements, par exemple, dans les mines, dans les ateliers de construction, etc.

On soutient parfois qu'ils constituent des « marchés » tombant sous le coup des dispositions du code civil, relatives aux devis et marchés. D'ordinaire, cependant, on les regarde comme une forme particulière du travail à la pièce : le patron fournissant le milieu industriel et l'outillage, l'ouvrier étant payé au mètre ou à la durée, ayant un engagement aussi fixe que celui de ses compagnons, ne pouvant pas plus qu'eux être renvoyé sans l'observation du délai de congé et se livrant à la même besogne qu'eux dès que sa tâche spéciale se trouve achevée.

Ce sont souvent des groupes d'ouvriers qui traitent dans ces conditions.

Généralement, l'indemnité éventuelle convenue entre parties est plus élevée que celle spécifiée à l'alinéa 1^{er} de l'article 20 du projet et, pour en assurer le paiement, le règlement d'une fraction du salaire de l'ouvrier — un dixième, par exemple, — est différé aux échéances normales pendant un certain temps et jusqu'à ce que soit constitué tout le cautionnement prévu.

Si l'ouvrier abandonne la besogne, ne l'achève pas, la caution reste acquise au patron. Par contre, l'ouvrier reçoit fréquemment ce qu'on appelle « un jambon », c'est-à-dire une somme ronde payée par le patron et ce à titre de gratification, notamment dans le cas d'achèvement du travail avant la date fixée.

Il a été longuement parlé des conventions de cette nature au conseil supérieur du travail (1). Elles ne semblent pas faire l'objet de réclamations de la part des ouvriers ou des chefs d'entreprises. Elles ne sont pas contraires à l'ordre public. Dès lors — et sous réserve de ce qui est dit à l'article 22, alinéa 3, du projet — il convient de les excepter formellement — pour éviter tout doute sur la pensée du législateur — de la disposition de l'alinéa 2 de l'article 20 du projet, déclarant nulle toute convention des parties stipulant une indemnité fixe, constitutive d'un forfait, supérieure à celle indiquée à l'alinéa précédent du même article.

Il importe de rappeler que déjà l'article 3 de la loi du 16 août 1887 sur la réglementation du paiement des salaires parle des « ouvrages à façon, à la pièce ou par entreprise ».

ART. 22. Lorsque le patron rompt irrégulièrement le contrat de travail, l'ouvrier a devant lui un débiteur vis-à-vis duquel il peut aisément exercer d'ordinaire son droit d'être indemnisé. Quand, au contraire, c'est le patron qui est victime d'une semblable rupture de contrat par l'ouvrier, celui-ci ne possédant généralement rien de saisissable et quittant même fréquemment la localité pour aller travailler ailleurs, il serait souvent difficile au patron d'exercer son propre droit à être indemnisé — dans

(1) Voir les discussions de ce collége, p. 181 à 186.

les limites préindiquées — si la pratique de la retenue sur le salaire de l'ouvrier n'était devenue d'un usage quasi-général.

Le premier alinéa de l'article 22 — qui tend uniquement, en fait, à rendre réelle l'égalité qui doit exister entre parties au contrat de travail — consacre législativement cet usage. En présence du texte limitatif de l'article 7 de la loi du 16 août 1887 sur la réglementation du paiement des salaires, lequel ne vise pas la retenue constituant l'objet de la disposition du premier alinéa de l'article 22 du projet de loi, celle-ci était absolument indispensable. Elle stipule que « toute indemnité, tous dommages-intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement, sont imputables sur le salaire ».

La section centrale s'y est ralliée par 2 voix contre 2 et une abstention.

Certains membres de la section centrale se sont émus du droit que la disposition dont il s'agit accorderait, selon eux, au patron de se faire justice à lui-même, en accaparant sous prétexte que des dommages-intérêts lui sont dus par l'ouvrier du chef de rupture irrégulière du contrat, une partie du salaire encore dû. Il leur a été répondu d'abord que, d'ordinaire, lorsque l'ouvrier rompra irrégulièrement son contrat, ce sera le premier jour ouvrable qui suivra celui de la paye. Puis, et surtout, que le patron ou chef d'entreprise qui se permettrait de garder par devers lui indument, c'est-à-dire sans y avoir véritablement droit, une partie quelconque du salaire de l'ouvrier, s'exposerait inévitablement à une condamnation portant à la fois et sur le remboursement du salaire injustement retenu et sur l'allocation à l'ouvrier de dommages-intérêts d'autant plus élevés que le préjudice subi par celui-ci aurait été plus grave. En troisième lieu, il importe d'observer que, en ce qui regarde les dommages-intérêts auxquels le patron prétendrait avoir droit du chef de rupture irrégulière d'engagement, ils ne pourront pas être imputés sur le salaire s'ils ne sont pas liquidés au moment du paiement du salaire. C'est ce que déclare, à bon droit, l'exposé des motifs. Les principes généraux du droit, en matière de compensation, s'opposeraient, du reste, à ce qu'il en fût autrement (art. 1291 du Code civil).

Le principe du second alinéa de l'article 22 du projet est consacré par la législation industrielle allemande. Il est relatif à l'espèce de caution, « à la garantie contre les ruptures illicites d'engagement » que parties peuvent convenir de laisser le patron constituer à l'aide de fractions du salaire dont le paiement serait différé à l'échéance et porté alors à compte nouveau de l'ouvrier.

Dans la grande industrie, le jour du paiement du salaire, le patron reste presque toujours débiteur de plusieurs journées de travail, à raison surtout des nécessités de la comptabilité. De sorte que, indirectement, le chef d'entreprise s'y trouve presque toujours garanti, dans une certaine mesure, contre les conséquences préjudiciables d'une rupture irrégulière du contrat par l'ouvrier.

Dans la petite industrie, si la pratique du cautionnement — la où parties l'acceptent — n'était pas déclarée légale, à quoi servirait le droit du patron de se faire indemniser sur le pied soit de l'article 20, soit de l'article 21, lorsque — et c'est généralement ainsi que procéderaient ceux des ouvriers qui ne seraient pas scrupuleux observateurs de leurs engagements — le travail serait irrégulièrement abandonné à son détriment le lendemain du jour de paye (c'est-à-dire le lendemain du jour d'apurement complet des comptes)? A rien! Car il ne perdrait pas

volontiers son temps à faire prononcer en justice un jugement dont les chances d'exécution seraient fréquemment problématiques. D'où l'usage, dans certains milieux, dans certaines localités, de la caution constituée à l'aide de fractions du salaire en vue d'un préjudice éventuel. Le jour où l'ouvrier quittera régulièrement son travail, elle lui sera d'ailleurs intégralement remboursée.

Toutefois, il convient d'empêcher que le paiement d'une partie trop élevée du salaire puisse être différé du susdit chef.

La loi industrielle allemande, qui autorise cette façon de procéder, à son article 149a pour la petite industrie et les métiers et à son article 134 pour la grande industrie, ne la permet qu'à la double condition que la partie du salaire dont le paiement est différé n'en dépasse pas le quart à chaque paye et ne représente pas au total plus que le montant du salaire moyen d'une semaine.

Le projet ne prévoyant rien d'analogue à la première de ces conditions, la section centrale croit utile de l'amender en conséquence, en faisant suivre les mots « ne peut jamais excéder » de ceux-ci : « à chaque paye, le cinquième du salaire échu ». Ce maximum de la cinquième partie du salaire a été choisi par la section centrale pour maintenir l'harmonie entre la loi sur le contrat de travail d'une part et, d'autre part, tant celle sur la réglementation du paiement des salaires (1) que celle du 18 août 1887 relative à l'insaisissabilité et l'incessibilité des salaires.

Le projet de loi dispose que « le montant dû du salaire dont le paiement est différé » pour la raison préindiquée « ne peut jamais excéder, lors de chaque échéance, la valeur moyenne du salaire correspondant soit à la durée du délai de préavis, lorsque le contrat est conclu sans terme, soit à une période de travail de quinze jours, dans les autres cas ». La section centrale estime que, au total, la caution constituée par des fractions du salaire de l'ouvrier ne doit pas pouvoir représenter plus que la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables à courir jusqu'à l'expiration soit du délai de préavis de congé, lorsque le contrat est d'une durée indéterminée, soit du terme, quand le contrat est d'une durée limitée. Dès que le délai de préavis sera en cours, on ne pourra plus tenir compte des jours déjà écoulés depuis que le congé aura été donné.

Il peut arriver que le délai du préavis de congé ou le temps restant à courir jusqu'à l'expiration du terme excède deux semaines. La section centrale estime que, dans ces cas, le montant du salaire échu dont le paiement est différé ne peut excéder le montant du salaire moyen d'une semaine.

Pour traduire ses divers desiderata, elle propose à la Chambre un amendement qui a l'avantage d'être en concordance parfaite avec l'article 20 du projet, tel qu'elle propose de l'amender. Au contraire, l'alinéa 2 de l'article 22 du projet n'est pas même en concordance avec l'article 20 non amendé.

L'exposé des motifs renferme, au sujet de l'alinéa 2 de l'article 22 du projet, ces quelques lignes, utiles à rappeler ici : « Etant donné le caractère de la prohibition qu'il édicte, il va de soi que toute stipulation contraire serait entachée de nullité,

(1) Au 4^e de son article 7, la loi sur la réglementation du paiement des salaires n'autorise la retenue, du chef d'avances faites en argent, qu'à concurrence du cinquième. La loi du 18 août 1887 ne permet la saisie des salaires qu'à concurrence du cinquième.

ce qui n'a rien de trop rigoureux en présence du tempérament contenu dans le dernier alinéa » (du même article).

Le troisième alinéa de l'article 22 du projet justifie l'amendement ajouté par la section centrale *in fine* de l'article 20 et en est la conséquence.

Il déclare que la disposition précédente ne fait point obstacle à ce que les parties conviennent que « des quotités supérieures du salaire échu soient, par le chef d'entreprise, déposées à titre de garantie entre les mains d'un tiers choisi de commun accord et suivant les conditions arrêtées par elles ».

La section centrale tient d'abord à faire remarquer que ces retenues sont d'usage pour prémunir le patron contre les conséquences éventuellement préjudiciables pour lui, non seulement d'un départ irrégulier de l'ouvrier, mais encore de toute inexécution par ce dernier des obligations constituant dans son chef l'objet normal du contrat de travail. L'alinéa 3 de l'article 22 doit donc être modifié dans sa rédaction de manière à avoir une portée générale.

Retouché de la sorte, il aura, dans la pratique, ce grand avantage d'innover en bien des cas et ce de manière à donner satisfaction aux réclamations justifiées d'un certain nombre d'ouvriers et particulièrement d'ouvriers briquetiers. En effet, s'il maintient l'usage des retenues dont il y est question, il coupe court à l'arbitraire du patron et impose, pour la garde de la caution constituée à l'aide de fractions non payées du salaire de l'ouvrier, l'intervention, se produisant dans des conditions arrêtées par les parties, d'un tiers qu'elles auront choisi de commun accord. Il est arrivé fréquemment, plus spécialement en cas de faillite du chef d'entreprise, que l'ouvrier perdait toute la caution qui était par devers le patron. Désormais un tiers seul pourra en être détenteur et, comme les parties devront s'entendre pour le désigner, chacune d'elles pourra exiger qu'il présente toutes les garanties de solvabilité et d'honnêteté désirables.

La section centrale ne croit pas devoir indiquer la procédure à suivre dans le cas où les parties ne s'entendraient pas sur cette désignation. En effet, dans ce cas, ne s'entendant pas sur une clause essentielle de leur contrat, elles ne concluront évidemment pas celui-ci ou, s'il était en cours d'exécution, elles le rompront.

La section centrale ne pense pas non plus devoir subordonner la faculté, pour les parties, de constituer la caution prévue à l'alinéa 3 de l'article 22 à l'autorisation ni même à l'avis d'une autorité administrative ou judiciaire quelconque. Elle ne voit aucune raison pour porter, en cette matière, atteinte à la liberté des parties plus que ne le fait déjà cette disposition du projet (1).

Elle exprime le vœu de voir les parties constituer de préférence gardiennes de la caution dont il s'agit, des institutions du genre de la Caisse générale d'épargne et de retraite sous la garantie de l'Etat.

Un membre a soulevé la question de savoir si, pour se conformer au prescrit de l'alinéa 3 de l'article 22, l'intervention du tiers dépositaire devrait se produire séparément au profit de chacun des ouvriers dont partie du salaire échu serait retenue.

La section centrale, eu égard aux exigences de l'industrie et aux difficultés nombreuses que présenterait un tel système, s'est prononcée pour la négative. Ainsi, dans l'hypothèse où la Caisse générale d'épargne et de retraite serait choisie comme dépositaire de la caution dont il s'agit et accepterait de jouer ce rôle, des livrets individuels ne devraient pas nécessairement être créés au profit de tous les ouvriers intéressés. Un dépôt global, mais toujours suffisant, effectué par le chef d'industrie, satisfait à la prescription de la loi. La Caisse d'épargne, notamment, ne serait d'ailleurs pas, dans beaucoup de localités, outillée comme il conviendrait pour prêter ses bons offices aux parties, ainsi que celles-ci le désireraient fréquemment, si elles exigeaient des livrets individuels pour chacun des ouvriers dont les intérêts seraient à sauvegarder.

ART. 23. La disposition de cet article, qui ne se retrouve dans aucune des législations étrangères, constitue une innovation.

Telle qu'elle est formulée, elle est trop restrictive, en ce sens que le bénéfice devrait pouvoir en être étendu même aux femmes majeures, mariées ou non. En effet, les motifs qui justifient la disposition nouvelle au regard des jeunes filles mineures pourrout également, dans certains cas, être invoqués par les filles majeures et par les femmes mariées.

Elle peut paraître excessive — et elle le sera parfois dans la pratique — parce qu'elle ne fait aucune allusion à l'intervention d'un juge quelconque pour apprécier s'il y aura lieu ou non à rupture immédiate du contrat de travail. Ayant cette portée que la femme — mineure, suivant le projet — aura de plein droit la faculté de déclarer son contrat de travail rompu sur l'heure dès l'instant même où la personne de son sexe qui dirigeait la maison de son patron ou chef d'entreprise viendra à mourir ou à se retirer, la disposition de l'article 23 est de nature à causer souvent au patron ou chef d'entreprise un préjudice réel totalement injustifié, à le mettre dans un embarras sérieux sans que rien dans ses agissements puisse même excuser l'exercice, par l'ouvrière, du droit conféré à celle-ci par la loi.

Bien des femmes sont dans une situation telle que même la mort ou le départ de la personne de leur sexe qui dirigeait la maison de leur patron ne saurait les exposer à la malignité publique ni faire courir le moindre danger à leur moralité. D'autre part, bien souvent, à côté de la maîtresse de maison, il y aura, chez le patron, d'autres femmes dont la présence à son foyer sera de nature à écarter toute crainte chez l'ouvrière. D'autres fois encore, il sera possible à celle-ci d'aller loger ailleurs si bon lui semble, tout en continuant à exécuter son contrat de travail et sauf fixation du supplément de salaire qu'elle pourrait promériter à raison de son changement de logement. Enfin, il y a lieu de ne pas perdre de vue que, le plus souvent, elle aura la faculté de se délier régulièrement de ses engagements, et sans priver son patron brusquement de ses services, moyennant un préavis de deux semaines.

D'où l'utilité qu'il y aurait à déférer à un magistrat — dont le prétoire serait d'ailleurs rendu des plus facilement accessible — l'appréciation du point de savoir si, *ipso facto*, par lui-même, le décès ou le départ de la maîtresse de maison justifie, dans le chef de l'ouvrière, une rupture immédiate de son engagement. D'autant plus que, sous sa responsabilité et quand vraiment son honneur ou sa moralité seront en péril, celle-ci trouvera toujours dans la disposition générale de l'alinéa 1^{er} de l'article 19 et

(1) Voy. article 3 de la proposition de loi de MM. Renkin et consorts apportant des modifications à la loi réglementant le paiement des salaires, déposée le 2 avril 1897 sur le bureau de la Chambre des représentants.

dans celle, plus spéciale, de l'alinéa 3 (3 du projet amendé) du même article le droit de quitter son patron séance tenante.

Cependant, la section centrale n'a pas cru devoir permettre devant un tiers, quel qu'il soit, la discussion de faits de l'ordre le plus délicat — cette discussion devant, à elle seule, rendre d'ailleurs impossible la continuation de toute bonne entente entre le patron et l'ouvrière désireuse de le quitter à cause ou sous prétexte de la mort ou du départ de la femme qui dirigeait sa maison.

Si donc la Chambre croit devoir se rallier à la disposition de l'article 23 du projet, la section centrale est d'avis que celle-ci ne pourrait être acceptée que telle qu'elle est formulée, sous réserve de l'amendement préindiqué.

Il va de soi, du reste, que l'ouvrière, si elle entend user du bénéfice de l'article 23, devra le faire sans aucun retard, au moment même où se produira le fait dont elle se prévaut. Le système contraire entraînerait d'évidents inconvénients de genres divers.

On s'est demandé, dans une des sections de la Chambre, quelle signification il faudrait attacher au mot « maison ». Incontestablement, le sens usuel; le rapprochement de ce mot et de ceux disant que l'article 23 vise l'ouvrière « recevant le logement chez le patron ou chef d'industrie » prévient tout doute sur la pensée du législateur.

Dans l'amendement de la section centrale, les mots « par le chef d'industrie » ne suivent pas ceux-ci : « engagée comme ouvrière », parce qu'il importe peu de rechercher par qui l'ouvrière a été engagée.

ART. 24 et 25. Comme le dit l'exposé des motifs, ils résolvent négativement la question de savoir s'il faut considérer comme des cas de force majeure, mettant fin au contrat, d'une part, les événements permettant d'en reprendre au bout de très peu de temps l'exécution provisoirement suspendue; d'autre part, la faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ou patron.

La faillite et la déconfiture n'étant pas des événements qu'il serait impossible à ce dernier de prévoir, il est équitable qu'il ne puisse s'en prévaloir pour mettre fin au contrat sans avoir observé, s'il y a lieu, le délai de congé et sans avoir, le cas échéant, indemnisé l'ouvrier. La disposition de la loi aura donc pour effet d'empêcher éventuellement la masse créancière de vouloir proportionner la créance privilégiée de l'ouvrier au nombre des jours durant lesquels il aura travaillé. D'autre part, si, comme cela arrive souvent, le travail pour lequel celui-ci a été engagé se continue dans des conditions normales, — abstraction faite de la circonstance, prise en elle-même, de la déconfiture ou de la faillite, — l'ouvrier n'aura pas davantage et ne doit pas avoir le droit de désertir brusquement sa besogne.

La section centrale, tout en admettant la disposition proposée, croit cependant utile d'en modifier légèrement la rédaction.

En ce qui regarde les événements de force majeure qui n'ont pas pour résultat une inexécution prolongée par une des parties de ses obligations résultant du contrat, il serait excessif de déclarer qu'ils ne constitueront jamais, au profit de l'autre partie, une cause de rupture immédiate. Il se présentera certainement des cas nombreux où le moindre arrêt dans l'exécution du contrat pourra causer à la partie qui en sera victime un préjudice grave.

La formule de l'article 24 du projet, peu heureuse sous le rapport de rédaction, paraît donc, en outre, trop générale. D'autre part, une autre formule, plus

rigoureusement juridique, n'aurait aucune utilité, étant donné le texte des alinéas 1 et 8 de l'article 18 amendé, 1 et 8 de l'article 19 amendé.

Aussi la section centrale croit-elle devoir proposer la suppression pure et simple de l'article 24. Il convient de laisser aux intéressés, sous leur responsabilité, et aux juges compétents, lorsqu'on aura recours à eux, le soin d'apprécier si la partie qui a rompu le contrat, quoique l'autre ne l'ait que momentanément hors d'état d'accomplir ses obligations, a pu trouver dans les circonstances du fait une raison suffisamment grave de ne point se considérer comme liée plus longtemps par les stipulations d'un contrat dont l'exécution a été suspendue à son détriment.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES.

Les articles 3, 4, 26 et 27 du projet ont pour but d'améliorer la condition de l'ouvrière mariée.

Le code civil ne permet à la femme mariée, obligée de travailler, ni de s'engager dans les liens d'un contrat de travail sans le concours de son mari, ni de toucher le produit de son travail et d'en disposer librement. D'autre part, quand elle doit ester en justice, l'accès du prétoire ne lui est pas suffisamment facilité.

Le projet propose d'émanciper en quelque sorte l'ouvrière mariée pour la conclusion et l'exécution, non seulement du contrat de travail proprement dit, mais encore de tout contrat généralement quelconque de louage d'ouvrage ou d'industrie : en d'autres termes, chaque fois qu'elle devra engager son activité.

La femme mariée obligée de travailler, ne fût-elle-même pas ouvrière, peut rarement poursuivre, comme la femme riche, la séparation de biens. Il semble donc rationnel, équitable et hautement moral de couper court aux abus résultant de son incapacité tant de contracter que de disposer librement du fruit de son travail — les seconds de ces abus étant du reste spécialement graves et criants.

Comment, au surplus, concilier généralement, dans la pratique, les exigences de l'industrie avec les règles actuelles du code civil.

Ainsi du reste que le constate l'exposé des motifs, certaines des législations étrangères ont réalisé depuis longtemps des progrès marqués sur le terrain de la protection de la femme qui travaille (1).

Il y a lieu, d'ailleurs, d'observer que l'incapacité du mineur obligé de travailler n'est plus non plus

(1) En Italie, la femme mariée dispose seule de son salaire.

La loi suédoise du 11 décembre 1874 et la loi finlandaise du 15 avril 1889 lui reconnaissent le même droit.

Depuis la loi du 7 mai 1880, la femme mariée peut, en Danemark, « disposer seule, et sans le consentement de son mari, ni d'aucun tuteur, des produits de son industrie personnelle lorsque cette industrie n'est pas alimentée ou constituée en majeure partie des deniers du mari et de la communauté, ainsi que tous les objets qui sont prouvés avoir été acquis par l'exercice de cette industrie. »

La loi norvégienne du 19 juin 1888 accorde à la femme mariée la même capacité qu'à la femme non mariée et l'autorise à conclure seule tout contrat de louage de services.

Le 28 février 1896, la Chambre des députés de France a voté une proposition de loi autorisant la femme à recevoir, sans le consentement de son mari, les sommes provenant de son travail personnel et à en disposer librement.

La loi anglaise du 11 août 1882 permet à la femme mariée de contracter et de plaider sans autorisation.

conciliable, telle qu'elle est régie par le code civil, avec les nécessités des temps présents.

« Dans la grande industrie surtout, avec le va-et-vient continu de la population ouvrière et sa mobilité extrême, il n'est pas possible, depuis la disparition du livret, de s'assurer dans tous les cas de l'identité de l'ouvrier qui s'engage. A plus forte raison, n'a-t-on pas toujours une certitude quant à son âge ou à sa capacité, quant au point de savoir, s'il s'agit d'un enfant légitime ou naturel, si le père a consenti. Pour la femme, il est aussi difficile de connaître si elle est mariée ou célibataire, si elle conclut ou non avec le consentement de son mari ; et l'on reste d'autant plus dans l'équivoque que les chefs de la grande industrie n'engagent pas eux-mêmes l'ouvrier et ne cherchent pas à le connaître. » Ainsi s'exprimait, devant le conseil supérieur du travail, M. Prins, son rapporteur. Il est impossible de ne pas reconnaître qu'il y a une large part de vérité dans ses observations,

Sauvegardant mieux la justice et la morale elle-même que le système du code civil, celui du projet doit être étendu d'abord aux femmes mariées non ouvrières mais obligées de gagner leur pain et souvent celui des leurs, puis aux mineurs (1).

D'autre part, puisqu'il constitue, somme toute, une série de modifications apportées au code civil, la section centrale croit qu'il convient de le rejeter tout entier dans le chapitre des dispositions additionnelles. D'autant plus qu'il touche à tous les contrats de louage d'ouvrage et d'industrie, et non pas uniquement au contrat de travail particulier constituant l'objet unique des trois premiers chapitres du projet.

La section centrale a cru bien faire en maintenant le plus possible la concordance entre les dispositions dont il s'agit et celles corrélatives de la loi, en élaboration, sur les unions professionnelles.

Cependant, en ce qui regarde le droit, pour la femme mariée qui travaille, de toucher le produit de son travail et tout ce qui lui revient du chef d'un louage d'ouvrage ou d'industrie, elle n'a pas cru pouvoir apporter une restriction à la disposition de l'article 4 du projet, et ce en accordant au mari un droit d'opposition quelconque.

Enfin, quelques-unes des retouches qu'elle propose d'apporter aux textes des articles 3, 4 et 26 combinés du projet n'ont d'autre but que d'en améliorer la rédaction.

ART. 27. Il n'a fait, quant à son principe, l'objet

(1) Aux termes de la loi industrielle allemande (§ 119a) :
« Par disposition statutaire d'une commune ou d'une association communale (§ 142), pour toutes les industries, ou certaines espèces de celles-ci, il pourra être stipulé que :

1^o Les salaires dus à des ouvriers mineurs ne pourront être payés qu'aux parents ou tuteur, ou directement au mineur qu'avec le consentement des parents ou tuteur, ou après qu'ils auront ait parvenir avis de réception du dernier salaire.

d'aucune observation au sein de la section centrale. Mais elle estime devoir en étendre le bénéfice aux mineurs aussi. L'article 88 de la loi sur les conseils de prud'hommes vise d'ailleurs ceux-ci aussi bien que la femme mariée.

Le surplus de l'amendement proposé par la section centrale a pour objet d'introduire dans le texte de l'article 27 celui de l'article 88 de la loi du 31 juillet 1889 sur les conseils de prud'hommes. Elle a cru préférable la reproduction des termes de cette dernière disposition, étant donné que, d'après l'exposé des motifs, l'article 27 du projet tend seulement à en étendre les effets au cas où « les matières de la compétence d'attribution des conseils de prud'hommes appartiennent à la juridiction des juges de paix. »

ART. 28. Il n'a fait l'objet d'aucune observation (2). Des deux articles de la loi du 22 germinal-2 floréal an XI qu'il vise à faire déclarer abrogés, l'un ne contient qu'une règle d'évidence, l'autre (celle de l'art. 15) est une disposition tombée depuis longtemps en désuétude.

VOTE DU PROJET.

La nécessité de légiférer sur la matière réglée par le projet de loi a été maintes fois proclamée par les juriconsultes, par les sociologues et par tous ceux qui portent intérêt à la classe ouvrière. D'autre part, le projet tend à assurer comme de droit le respect de l'égalité juridique des parties en présence et n'apporte aucune entrave à leur liberté — sauf dans des limites restreintes et là où le souci de l'ordre public commande qu'il en soit fait ainsi. Aussi la section centrale l'a-t-elle adopté à l'unanimité de ses membres présents, moins une abstention, sous réserve des amendements qu'elle propose.

Sous réserve des observations consignées à leurs procès-verbaux respectifs et qui ont été ci-dessus reproduites ou rencontrées, les diverses sections de la Chambre l'avaient également adopté, toutes à l'unanimité de leurs membres présents.

Le rapporteur,
JOS. HOYOS.

Le président,
Bon GEORGES SNOY.

N. B. C'est dans l'ordre et avec le numérotage qu'ils ont au projet du gouvernement que les articles commentés ci-dessus l'ont été.

(2) Les deux articles de la loi du 22 germinal-2 floréal an XI, abrogés par l'article 28 du projet, sont ainsi conçus :

Art. 14. Les conventions faites de bonne foi entre les ouvriers et ceux qui les emploient seront exécutées.

Art. 15. L'engagement d'un ouvrier ne pourra excéder un an, à moins qu'il ne soit contremaître, conducteur des autres ouvriers, ou qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulées par un acte exprès.

PROJETS DE LOI.

*Projet du gouvernement.*CHAPITRE I^{er}. — DE LA FORMATION ET DES CONDITIONS GÉNÉRALES DU CONTRAT.

ART. 1^{er}. La présente loi régit le contrat par lequel les ouvriers s'engagent à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise, moyennant une rémunération à fournir par celui-ci, et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après tout autre base arrêtée entre parties.

Les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers.

ART. 2. Lorsque des ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article précédent 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 d'entreprise dans leurs rapports avec les ouvriers faisant partie de ces groupes ou brigades.

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

ART. 3. *La femme mariée est capable d'engager son travail sans le consentement de son mari, sauf opposition de celui-ci, notifiée au chef d'entreprise.*

La femme peut se pourvoir contre cette opposition devant le juge de paix, qui statue sur simple réquisition, parties entendues ou appelées.

Les actes relatifs à cette procédure sont exempts des droits de timbre et de greffe et enregistrés gratis.

ART. 4. *La femme mariée est soumise, quant à ses droits sur le salaire, aux règles applicables à la femme judiciairement séparée de biens.*

ART. 5. *Le montant et la nature du salaire sont déterminés par la convention, sans préjudice aux dispositions légales d'ordre public.*

A défaut de convention, les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage des lieux et subsidiairement à l'arbitrage du juge.

ART. 6. Le règlement rédigé et affiché conformément à la loi sur les règlements d'ateliers fait foi des conventions qu'il renferme, entre les parties contractantes et leurs héritiers ou ayants cause.

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

*Projet de la section centrale.*CHAPITRE I^{er}. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

ART. 1^{er}. La présente loi régit le contrat par lequel un ouvrier s'engage à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron, moyennant une rémunération à fournir par celui-ci et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après tout autre base arrêtée entre parties.

Les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers.

ART. 2. Lorsque les ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article précédent 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 d'entreprise ou patron, dans leurs rapports avec les ouvriers faisant partie de ces groupes ou brigades.

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

(A renvoyer, amendé, aux dispositions additionnelles).

(A renvoyer, amendé, aux dispositions additionnelles).

ART. 5 (à numéroté 3). (A supprimer.)

A défaut de convention, les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage et, subsidiairement, à l'arbitrage du juge.

ART. 6 (à numéroté 4). *La preuve du contrat peut se faire par témoins, quelle que soit la valeur du litige.*

Toutefois, le règlement rédigé et affiché conformément à la loi sur les règlements d'ateliers fait foi des conventions qu'il renferme.

(A supprimer.)

ART. 7bis, nouveau (à numéroté 5). *Les actions résultant du contrat de travail se prescrivent par six mois, sauf si une prescription spéciale a été établie par une loi particulière ou s'il s'agit de la réparation d'un accident de travail.*

En cas de dol, le délai de six mois ne commence à courir qu'à dater de la découverte du dol.

CHAPITRE II. — DES OBLIGATIONS DE L'OUVRIER ET DU CHEF D'ENTREPRISE.

ART. 8. L'ouvrier a l'obligation :

1^o D'exécuter son travail avec les soins d'un bon père de famille, au temps, au lieu et dans les conditions déterminées par la convention ou l'usage ;

2^o D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

CHAPITRE II. — DES OBLIGATIONS DES PARTIES.

ART. 8 (à numéroté 6). L'ouvrier a l'obligation :

1^o D'exécuter son travail en y apportant les soins d'un bon père de famille, et ce au temps, au lieu et dans les conditions convenues ;

2^o D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

Projet du gouvernement.

3° D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

4° De garder les secrets de fabrication ;

5° De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité et à celle de ses compagnons ou des tiers.

ART. 9. L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi, qui lui ont été confiés.

Il répond de sa faute en cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, ou de détérioration de matériel, matières premières ou produits.

ART. 10. L'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit. Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ART. 11. Sauf convention contraire, l'ouvrier est tenu d'exécuter lui-même le travail promis.

Si le pouvoir de se faire momentanément remplacer lui a été conféré sans désignation d'une personne, il ne répond que du choix de son remplaçant.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise peut agir directement contre le remplaçant.

ART. 12. Le chef d'entreprise a l'obligation :

1° De faire travailler l'ouvrier au temps, au lieu et dans les conditions déterminées par la convention ou l'usage, notamment de mettre à sa disposition les coopérateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ;

2° De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables de sécurité et de salubrité ;

3° De veiller au maintien des bonnes mœurs et au respect des convenances pendant l'exécution du travail ;

4° De payer le salaire à l'ouvrier de la manière déterminée par la convention ou l'usage ;

5° Dans le cas où il s'est engagé à loger et à nourrir l'ouvrier, de fournir à celui-ci un logement convenable et une nourriture suffisante.

ART. 13.

Le chef d'entreprise n'a, en aucun cas, le droit de retenir les outils appartenant à l'ouvrier.

Toute convention contraire est nulle.

CHAPITRE III. — DES DIFFÉRENTES MANIÈRES DONT FINIT L'ENGAGEMENT ET DES RUPTURES DE CONTRAT.

ART. 14. Sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant du contrat de travail prennent fin :

1° Par l'expiration du terme ;

2° Par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;

Projet de la section centrale.

3° D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

4° De garder les secrets de fabrication ;

5° De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de tiers.

ART. 9 (à numéroter 7). L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise ou patron les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Il répond de sa faute en cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, ou de détérioration de matériel, matières premières ou produits.

ART. 10 (à numéroter 8). L'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ART. 11 (à numéroter 9). Sauf convention contraire, l'ouvrier est tenu d'exécuter lui-même le travail promis.

Si le pouvoir de se faire momentanément remplacer lui a été conféré sans désignation d'une personne, il ne répond que du choix de son remplaçant.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise ou patron et le remplaçant peuvent agir directement l'un contre l'autre.

ART. 12 (à numéroter 10). Le chef d'entreprise ou patron a l'obligation :

1° De faire travailler l'ouvrier et ce au temps, au lieu et dans les conditions convenues, notamment de mettre à sa disposition les coopérateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ;

2° De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'ouvrier ;

3° D'observer et de faire observer les honnêtes mœurs et les convenances pendant l'exécution du contrat ;

4° De payer le salaire ;

5° Dans le cas où il s'est engagé à loger et à nourrir l'ouvrier, de fournir à celui-ci un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante.

ART. 13 (à numéroter 11). Le chef d'entreprise ou patron doit apporter à la conservation des outils de l'ouvrier les soins d'un bon père de famille.

Il n'a, en aucun cas, le droit de retenir les outils appartenant à l'ouvrier.

Toute convention contraire est nulle.

ART. 13bis, nouveau (à numéroter 12). Lorsque l'engagement prend fin, le chef d'entreprise ou patron a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui le demande un certificat constatant la date de son entrée et celle de sa sortie.

CHAPITRE III. — DES DIFFÉRENTES MANIÈRES DONT PRENNENT FIN LES OBLIGATIONS DES PARTIES.

ART. 14 (à numéroter 13). Sans préjudice aux modes généraux d'extinctions, les engagements résultant du contrat régi par la présente loi prennent fin :

1° Par l'expiration du terme ;

2° Par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;

Projet du gouvernement.

3° Par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu sans terme, ou qu'il existe un juste motif de rupture ;

4° Par la mort de l'ouvrier ;

5° Par force majeure.

ART. 15. Lorsqu'elle n'est point fixée par la convention des parties ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage des lieux.

En l'absence de terme, l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie.

ART. 16. Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéfinie.

ART. 17. Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre partie.

L'obligation et le délai du préavis de congé sont réglés par la convention ou l'usage ; toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, la convention ou l'usage ne font foi, à cet égard, que pour autant qu'ils soient l'objet d'une clause expresse du règlement.

Sauf disposition contraire résultant soit de la convention ou de l'usage, soit, le cas échéant, du règlement d'atelier, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours.

L'obligation et le délai du préavis sont réciproques, nonobstant toute convention contraire. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour l'une et l'autre des parties, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune d'elles.

ART. 18. L'ouvrier peut être congédié sans préavis ou avant l'expiration du terme :

Lorsqu'il a trompé le chef d'entreprise, lors de la conclusion du contrat, par la production de faux certificats ou livrets ;

Lorsqu'il se rend coupables d'actes d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du chef ou du personnel de l'entreprise ;

Lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel ;

Lorsqu'il se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du travail ;

Lorsqu'il communique des secrets de fabrication ;

Lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité du travail, et, en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives à la discipline et à l'exécution du travail.

Le tout sans préjudice au droit du chef d'entreprise à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

ART. 19. L'ouvrier peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme, sans préjudice de réclamer tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Projet de la section centrale.

3° Par la volonté de l'une des parties, lorsque le contrat a été conclu sans terme ou qu'il existe un juste motif de rupture ;

4° Par la mort de l'ouvrier ;

5° Par force majeure.

ART. 15 (à numéroter 14). Lorsqu'elle n'est point fixée par la convention ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage.

En l'absence de terme, l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie.

ART. 16 (à numéroter 15). Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéfinie.

ART. 17 (à numéroter 16). Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

L'obligation et le délai du préavis de congé sont réglés par la convention, sinon par l'usage.

Sauf disposition contraire résultant de la convention, sinon de l'usage, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de deux semaines au moins. Toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a pas lieu à semblable avertissement en cas de silence du règlement sur le préavis de congé.

L'obligation et le délai du préavis sont réciproques, nonobstant toute convention contraire. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour l'une et l'autre des parties, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune d'elles.

ART. 18 (à numéroter 17). L'ouvrier ne peut être congédié sans préavis ou avant l'expiration du terme que pour cause grave, notamment :

Lorsqu'il a trompé le chef d'entreprise ou patron, lors de la conclusion du contrat, par la production de faux certificats ou livrets ;

Lorsqu'il se rend coupable d'un acte d'improbité ;

Lorsqu'il se rend coupable de voies de fait ou d'injure à l'égard soit du patron ou chef d'entreprise, soit d'une personne ayant autorité sur lui au point de vue de l'exécution du contrat ;

Lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;

Lorsqu'il se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du travail ;

Lorsqu'il communique des secrets de fabrication ;

Lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité de la maison, de l'établissement ou du travail ;

Lorsqu'il manque à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise ou à l'exécution du travail.

Le congé ne peut plus être donné sur l'heure lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu du patron ou chef d'entreprise depuis deux jours ouvrables au moins.

Le tout sans préjudice du droit du chef d'entreprise ou patron à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

ART. 19 (à numéroter 18). L'ouvrier ne peut rompre l'engagement, sans préavis ou avant l'expiration du terme, que pour cause grave, notamment :

Projet du gouvernement.

Lorsque le chef d'entreprise se rend coupable, à son égard, de voies de fait, d'injures ou d'actes d'improbité;

(Alinéa 5 du projet). Lorsque le chef d'entreprise tolère les mauvais traitements de ses préposés à l'égard de l'ouvrier;

Lorsque sa moralité est mise en danger au cours du contrat;

(Alinéa 4 du projet). Lorsqu'il lui cause intentionnellement un préjudice matériel;

Lorsque, dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'ouvrier se trouvent exposées à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat.

Et, en général, lorsque le chef d'entreprise manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat de travail.

ART. 20. Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner régulièrement le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la moitié du salaire moyen correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Est nulle toute clause par laquelle les parties conviendraient d'une indemnité plus élevée.

ART. 21. Néanmoins, les parties peuvent, mais à charge de prouver l'existence du préjudice allégué, réclamer des dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Les dommages et intérêts ne seront, en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article précédent.

ART. 22. Toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement, sont imputables sur le salaire.

Le montant échu du salaire, dont le paiement échu est différé et porté à compte nouveau en vue de constituer une garantie contre les ruptures illicites d'engagements, ne jamais excéder, lors de chaque échéance la valeur moyenne du salaire correspondant soit à la durée du délai de préavis, lorsque le contrat est conclu sans terme, soit à une période de travail de quinze jours dans les autres cas.

Cette disposition ne préjudicie point au droit des contractants de convenir que des quotités supérieures du salaire échu seront, par le chef d'entreprise, déposées à titre de garantie entre les mains d'un tiers choisi de commun accord et suivant les conditions arrêtées entre parties.

ART. 23. La fille mineure engagée comme ouvrière

Projet de la section centrale.

Lorsque le patron ou chef d'entreprise se rend coupable, à son égard, d'un acte d'improbité;

Lorsque le patron ou chef d'entreprise se rend coupable envers l'ouvrier de voies de fait ou d'injure;

Lorsque le patron ou chef d'entreprise tolère, de la part de ses préposés, des mauvais traitements à l'égard de l'ouvrier;

Lorsque la moralité de l'ouvrier est mise en danger au cours du contrat;

Lorsque le patron ou chef d'entreprise lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;

Lorsque, dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'ouvrier se trouvent exposées à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat;

Lorsque le chef d'entreprise manque à ses obligations relatives à l'exécution du contrat.

La rupture immédiate du contrat ne peut plus avoir lieu lorsque le fait qui l'aurait justifiée est connu de l'ouvrier depuis deux jours ouvrables au moins.

Le tout sans préjudice au droit de l'ouvrier à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

ART. 20 (à numéroter 19). La partie qui rompt l'engagement sans juste motif, soit avant l'expiration du terme, soit, dans le cas où le contrat a été fait pour une durée indéterminée, en omettant de donner régulièrement le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale à la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables restant à courir, sans que cette indemnité puisse jamais dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine.

Est nulle toute clause par laquelle les parties conviendraient d'une indemnité plus élevée, sans préjudice au droit du patron ou chef d'entreprise de retenir l'indemnité convenue si l'ouvrier s'est engagé, par une convention particulière, à exécuter une entreprise déterminée.

ART. 21 (à numéroter 20). Néanmoins, la partie lésée peut, mais à charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dommages-intérêts, qui ne seront en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article précédent.

ART. 22 (à numéroter 21). Toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement, sont imputables sur le salaire.

Le montant échu du salaire dont le paiement est différé et porté à compte nouveau en vue de constituer une garantie contre les ruptures illicites d'engagement ne peut excéder, au total, la moitié du montant du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables à courir pour l'expiration du délai du préavis de congé, lorsque le contrat est d'une durée indéterminée, ou du terme, lorsque le contrat est d'une durée déterminée, ni, en aucun cas, dépasser le salaire moyen d'une semaine.

Cette disposition ne préjudicie point au droit des contractants de convenir que des quotités supérieures du salaire échu seront, par le patron ou chef d'entreprise, déposées à titre de garantie entre les mains d'un tiers choisi de commun accord et suivant les conditions arrêtées entre parties.

ART. 23 (à numéroter 22). La femme engagée

Projet du gouvernement.

par un chef d'entreprise et recevant le logement chez celui-ci, a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou tout autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

ART. 24. *Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.*

ART. 25. La faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ne sont pas des événements de force majeure.

Dispositions additionnelles.

ART. 3. La femme mariée est capable d'engager son travail sans le consentement de son mari, sauf opposition de celui-ci notifié au chef d'entreprise.

La femme peut se pourvoir contre cette opposition devant le juge de paix, qui statue sur simple réquisition, parties entendues ou appelées.

Les actes relatifs à cette procédure sont exempts des droits de timbre et de greffe et enregistrés gratis.

ART. 4. La femme mariée est soumise, quant à ses droits sur le salaire, aux règles applicables à la femme judiciairement séparée de biens.

ART. 26. *Les dispositions des articles 3 et 4 s'étendent à tous les cas où des ouvrières mariées contractent un louage d'ouvrage ou d'industrie.*

ART. 27. En toute contestation pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire, le juge de paix peut habiliter l'ouvrière mariée à ester en jugement, conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi du 31 juillet 1889 organique des conseils de prud'hommes.

ART. 28. Les articles 14 et 15 de la loi du 22 germinal-2 floréal an XI sont abrogés.

III. — RAPPORT FAIT AU SÉNAT PAR LA COMMISSION DE L'INDUSTRIE ET DU TRAVAIL (1).

Messieurs,

Le projet de loi sur lequel le Sénat est appelé à délibérer ne constitue pas un code complet des rap-

Projet de la section centrale.

comme ouvrière et recevant le logement chez le patron ou chef d'industrie a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

(A supprimer.)

ART. 25 (à numéroter 23). La faillite ou la déconfiture du patron ou chef d'entreprise ne sont pas à considérer comme des événements de force majeure mettant fin au contrat.

Dispositions additionnelles.

ART. 3 (à numéroter 24). Le mineur et la femme mariée peuvent conclure un contrat de travail et généralement tout louage d'ouvrage et d'industrie, sauf opposition du père, du tuteur ou du mari notifiée au patron ou chef d'industrie.

Le mineur et la femme mariée peuvent se pourvoir contre cette opposition devant le juge de paix, qui statue sur simple réquisition, parties entendues ou appelées.

Les actes relatifs à cette procédure sont exempts des droits de timbre et de greffe et enregistrés gratis.

ART. 3bis (à numéroter 25). Le patron ou chef d'industrie remet valablement au mineur le salaire et tout ce dont il est recevable à ce dernier du chef du contrat de travail et généralement d'un louage quelconque d'ouvrage ou d'industrie, sauf opposition lui notifiée par le père ou tuteur.

Le mineur peut se pourvoir contre cette opposition de la manière indiquée à l'article précédent.

ART. 4 (à numéroter 26). La femme mariée est assimilée quant à ses droits sur le salaire et généralement sur tout ce qui lui provient du chef d'un louage d'ouvrage ou d'industrie, comme aussi quant à sa participation aux charges d'un ménage et de l'éducation des enfants communs, à la femme judiciairement séparée de biens.

(A supprimer.)

ART. 27. En cas d'absence ou d'empêchement du mari ou du tuteur, le juge de paix, saisi d'une contestation pour fait d'ouvrage, de travail, ou de salaire, peut autoriser la femme à ester en justice et nommer au mineur un tuteur ad hoc pour remplacer le tuteur absent ou empêché.

ART. 28. Les articles 14 et 15 de la loi du 22 germinal-2 floréal an XI sont abrogés.

ports juridiques auxquels donne lieu le contrat de louage de services, compris dans le sens le plus large.

Et, d'abord, il ne s'applique pas à tous ceux qui louent leurs services, mais uniquement aux ouvriers qui engagent leur travail dans les conditions indiquées aux deux premiers articles.

D'autre part, le but de la loi, son objet propre et l'esprit dans lequel elle a été conçue se résument en ces termes : combler une lacune du code civil en déterminant les droits et obligations qui, dans le silence des parties, dérivent du contrat; substituer ainsi, pour guider la conscience des juges appelés à

(1) Présents : MM. le duc d'Ursel, président; Montefiore Levi, vice-président; Cools, le baron Walther de Selys Longchamps, Simonis, De Moor et Devolder, rapporteur.

trancher les conflits, des textes clairs et précis à l'application exclusive des principes généraux et des usages parfois incertains et contestés.

Nous sommes donc en présence d'une loi que l'exposé des motifs a justement qualifiée de « simple loi de droit civil » et qui, dès lors, est étrangère au problème si controversé de la réglementation du travail.

Ainsi défini et limité, on pouvait s'attendre à ce que le projet de loi ne donnât pas lieu à une discussion bien vive.

Cette attente ne s'est pas réalisée.

Contrairement aux prévisions exprimées dans l'exposé des motifs, le projet mit aux prises adversaires et partisans de l'intervention de l'Etat dans le domaine du travail et de l'industrie. Les uns et les autres, partant de vues absolument opposées, attaquèrent la loi dans son origine, son principe et l'ensemble de ses dispositions.

Les premiers la dénoncèrent comme étant la base d'une législation de contrainte plus dangereuse qu'efficace, le point de départ d'une réglementation outrancière de nature à faire naître la méfiance et à provoquer les conflits.

Ainsi formulée, la critique se résume en un véritable procès de tendance que rien ne justifie.

Ainsi que nous l'avons déjà dit, le projet de loi n'a pas pour objet la réglementation du travail, il se borne à tracer des règles de pur droit civil, définissant les droits et obligations qui dérivent, en général, du contrat de travail. Ces règles, fondées presque exclusivement sur les principes généraux du droit ou sur des usages existants, sont considérées comme l'expression de la volonté présumée des parties: celles-ci peuvent, par conséquent, y déroger, sauf pour les dispositions reconnues d'ordre public.

Telle est la méthode suivie par les auteurs du code civil. L'a-t-on jamais taxée de subversive ou dangereuse? Certes non. Dès lors, pourquoi ne serait-elle pas appropriée au contrat de travail aussi bien qu'aux autres contrats?

La vérité est que le gouvernement, en proposant le projet de loi soumis à vos délibérations, a fait une œuvre de progrès sage et modérée. Cette œuvre a été combattue par les partisans de la thèse socialiste précisément à cause de son caractère purement civil et de l'absence de toute disposition réglementaire.

Inutile et de pure façade, disent les socialistes, la loi se borne à codifier les usages, sans introduire une seule réforme sérieuse et en laissant subsister tous les abus constatés dans la détermination des rapports entre patrons et ouvriers.

Point n'est besoin d'une longue argumentation pour démontrer que le projet, dont les non-interventionnistes absolus se sont effrayés bien à tort, est loin d'être vide et stérile, comme les interventionnistes à outrance l'ont proclamé.

Il s'agit, en effet, du contrat le plus universellement pratiqué, qui touche aux intérêts les plus élevés puisqu'il engage la personnalité même des travailleurs, dont les stipulations sont presque toujours abandonnées aux hasards de la preuve testimoniale.

Est-ce donc travail inutile et sans intérêt que de fixer, par des textes clairs et précis, les obligations réciproques qui, dans l'état actuel des choses, sont trop souvent vagues et incertaines?

Mais il y a plus: la loi fait mieux que fixer des usages et de codifier; sur plus d'un point elle innove et améliore la législation existante en y introduisant des dispositions nouvelles et impératives. Les réformes qu'elles consacrent, sans être en opposition

avec les principes généraux du droit civil, n'en auront pas moins des conséquences pratiques appréciables pour les parties contractantes, et particulièrement pour les ouvriers.

Signalons notamment les points suivants:

Attribution, en vertu d'une présomption *juris et de jure*, aux ouvriers chefs de brigade, de la qualité de mandataires du chef d'entreprise dans leurs rapports avec les ouvriers qu'ils ont engagés ou dont ils sont chargés de diriger le travail (art. 2).

Règles nouvelles concernant l'admissibilité de la preuve testimoniale et la prescription des actions (art. 4 et 6).

Limitation des retenues à opérer sur le salaire du chef de malfaçon, etc. (art. 8, al. 3).

Obligation pour le patron de veiller, nonobstant toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la santé et de la sécurité de l'ouvrier (art. 11, al. 3).

Obligation pour le patron de fournir à l'ouvrier un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où le patron s'est engagé à le loger et à le nourrir (art. 11, al. 6).

Règles précises concernant le montant des dommages-intérêts dus en cas de rupture illicite du contrat (art. 22, 23 et 24).

Limitation des prélèvements qui peuvent être opérés sur le salaire, à titre de garantie de l'exécution de ses obligations par l'ouvrier (art. 26).

Enfin, l'ensemble des dispositions des chapitres IV et V, qui contiennent des innovations de grande importance concernant la capacité de la femme mariée et du mineur d'engager leur travail et d'en toucher le salaire.

Certes, en se plaçant uniquement au point de vue de la logique et de l'ordonnement des lois, on pourrait souhaiter que le projet établisse une législation complète s'appliquant à toutes espèces de contrats de louage de services, notamment aux engagements des domestiques et des apprentis, et ne laissant pas en dehors de son cadre la question capitale de la responsabilité des accidents du travail.

Mais, à vouloir faire tout à la fois, on risque souvent de retarder indéfiniment la réalisation de sa tâche.

Le travail des domestiques, l'apprentissage, de même que le travail à domicile donnent lieu à des situations toutes différentes des rapports qui naissent du contrat de travail, tel que le projet le définit. Le gouvernement a cru — et il serait téméraire de lui reprocher d'avoir fait fausse route — que mieux valait, au lieu de présenter en une fois un code dont la complexité n'était pas sans péril, élaborer section par section l'œuvre législative qu'il avait en vue.

En ce qui concerne spécialement le contrat d'apprentissage, dont le caractère diffère en des points essentiels de celui du contrat de travail, on ne peut que féliciter le gouvernement de ne vouloir légiférer en cette matière qu'après une enquête approfondie (voir la lettre de M. le ministre Nyssens, en date du 8 juin 1897, à M. le rapporteur de la section centrale de la Chambre des représentants).

Quant à la question de la réparation des accidents du travail, qui, d'après l'exposé des motifs de notre projet, doit faire l'objet d'une loi spéciale complémentaire de la loi sur le contrat de travail, il convient de rappeler qu'un projet de loi réglant cette matière a été déposé sur le bureau de la Chambre des représentants le 26 avril 1898. On peut donc affirmer que dans un avenir prochain ce projet aura parcouru l'étape qui le sépare encore de l'enceinte du Sénat et que la solution du problème des acci-

dents du travail ne suivra pas de loin l'adoption de la loi sur le contrat de travail.

Pour mieux faire ressortir la portée du projet sur lequel vous êtes appelés à statuer en ce moment, nous allons en examiner les principales dispositions, d'après l'ordre des chapitres.

CHAPITRE I^{er}. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

ART. 1^{er}. La présente loi régit le contrat par lequel un ouvrier s'engage à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron, moyennant une rémunération à fournir par celui-ci et calculée soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties.

Les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers.

L'article 1^{er} délimite la sphère d'application du projet de loi.

L'usage et la pratique courante fixent suffisamment la signification des termes « ouvrier » et « chef d'entreprise » sans qu'il soit besoin de les définir dans le projet de loi.

Au surplus, la longue discussion à laquelle a donné lieu l'article 1^{er} fournira d'utiles indications complémentaires pour les interpréter. Il résulte notamment des explications échangées que ni les apprentis, ni les domestiques, ni les employés ne sont compris parmi les ouvriers. Les garçons de café ne sont pas davantage des ouvriers; il n'est pas d'usage, au surplus, qu'ils contractent dans les conditions prévues, ce qui les exclurait en toute hypothèse. Les ouvriers agricoles sont, au contraire, compris dans la catégorie visée par la loi, pour autant qu'ils s'occupent de l'exploitation proprement dite.

M. Woeste, soulevant la question de savoir si les cochers sont soumis à la loi, estimait que la réponse doit être négative (p. 905 des *Annales*). Certes, les cochers domestiques sont à écarter; ils ne travaillaient pas pour une entreprise. Mais la question a été tranchée en sens contraire — implicitement — pour les cochers des entreprises de transport. En effet, M. le ministre Cooreman, p. 853, a déclaré que les cochers ou conducteurs de tramways sont des ouvriers. Par contre, les receveurs de tramways sont des employés (mandataires).

Pour ce qui est des chefs d'entreprise, la qualité de commerçant n'est point requise. La loi s'attache au fait de l'exercice d'une entreprise, industrielle, commerciale ou agricole, indépendamment de la qualité juridique de la personne qui dirige cette entreprise. On a cité l'exemple d'un particulier engageant des ouvriers pour exécuter des coupes forestières : ce particulier est un chef d'entreprise; mais il ne tombera évidemment sous l'application du texte de notre article que s'il s'est réservé de diriger et de surveiller ces ouvriers dans le sens de la loi, ce qui n'est pas toujours le cas. Une personne morale — société commerciale, État, province, commune — peut être chef d'entreprise.

Il ne s'agit pas ici d'une loi de police renfermée dans les règles étroites d'une rigoureuse interprétation. Dans les contestations particulières relatives au contrat de louage, le juge tiendra compte et des personnalités contractantes et de la nature des obligations contractées conformément aux dispositions de l'article 1433 du code civil.

Le contrat régi par la loi suppose l'engagement de travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance du chef d'entreprise : les ouvriers qui

travaillent à domicile ne contractent point dans ces conditions; la Chambre a reconnu, en rejetant un amendement tendant à admettre ces ouvriers au bénéfice de la loi, que les dispositions du texte ne s'adaptaient point aux conditions de fait que suppose tout louage d'ouvrage relatif à cette catégorie de travailleurs.

ART. 2. Lorsque des ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article précédent 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 d'entreprise, dans leurs rapports avec les ouvriers faisant partie de ces groupes ou brigades.

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

Cet article vise le cas où un ouvrier engagé dans les conditions de l'article 1^{er} est chargé d'embaucher, de diriger ou de conduire d'autres ouvriers formant un groupe ou brigade. Les uns et les autres travaillent pour le compte du patron, dont le chef de brigade est le représentant vis-à-vis des autres ouvriers.

Pour éviter que le chef d'entreprise n'arrive, en introduisant des clauses de style dans les contrats, à se soustraire à la responsabilité que la nature des choses lui impose, la présomption établie par l'article 2 n'admet pas la preuve contraire.

Il importe de ne pas confondre le cas visé par l'article 2 avec un contrat par lequel un tiers employant des ouvriers sous sa direction exclusive se serait engagé à fournir à un chef d'entreprise un travail déterminé. Ce tiers serait, vis-à-vis des ouvriers engagés, le véritable chef d'entreprise.

ART. 3. Le montant et la nature de la rémunération, le temps, le lieu et, en général, toutes les conditions du travail sont déterminés par la convention.

Celle-ci peut être faite verbalement ou par écrit, sans préjudice à la loi sur les règlements d'atelier.

L'usage supplée au silence des parties.

L'article 3 ne fait que rappeler des principes généraux applicables à tous les contrats (code civil, art. 1134, 1135); ce rappel n'est pas sans utilité, à raison, notamment, de ce que les contestations en matière de contrat de travail, pour les ouvriers de l'industrie, sont de la compétence d'un tribunal spécial — le conseil de prud'hommes — qui n'est point composé de juristes.

ART. 4. En matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

L'interprétation de l'article 4 a été donnée, d'une façon fort précise, par M. Cooreman, ministre de l'industrie et du travail. (*Annales parlementaires*, p. 907.) L'honorable ministre a commencé par rappeler l'article 1341 du code civil, qui établit la règle de la preuve par écrit en matière de conventions, et, faisant observer que cet article comprend deux parties, il s'est exprimé en ces termes :

« Dans la première (partie), il est dit : Il doit être passé acte, devant notaire sous signature privée, de toutes choses excédant la somme ou valeur de 450 francs.

« Nous dérogeons à cette partie par le projet de loi; il ne doit jamais être passé acte d'un contrat de travail, quelle que soit la valeur des stipulations qu'il renferme, sans préjudice, toutefois, aux prescriptions de la loi relative aux règlements d'atelier.

« La seconde partie de l'article 1341 porte : qu'il n'est reçu aucune preuve par témoins contre et outre le contenu aux actes, ni sur ce qui serait allégué avoir été dit avant, lors ou depuis les actes, encore

qu'il s'agisse d'une somme ou valeur moindre de 150 francs.

« Nous ne dérogeons pas à cette partie-là : dans notre système, la preuve par témoins ne peut être admise, en matière de contrat de travail, contre et outre le contenu aux actes. L'écrit n'est pas obligatoire, mais, s'il existe, il exclut la preuve testimoniale. »

Parmi les écrits faisant preuve, il faut mentionner le règlement d'atelier, là où il est obligatoire, et dans la mesure des stipulations qu'il renferme, aux termes de la loi du 15 juin 1896.

L'article 4, il importe de le remarquer, ne déroge point à cette loi, quant à la valeur probante du règlement.

Il ne déroge pas davantage à la procédure de droit commun, en ce qui concerne les conditions de recevabilité de la preuve testimoniale.

ART. 5. On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

Cette disposition ne fait que reproduire le texte de l'article 1780 du code civil, qui consacre un principe indiscutable.

ART. 6. Les actions résultant du contrat de travail se prescrivent par six mois, à moins qu'une prescription spéciale n'ait été établie par une loi particulière, ou qu'il ne s'agisse de la divulgation d'un secret de fabrication ou de la réparation d'un dommage causé par un accident ou une maladie.

En cas de dol, le délai de six mois ne commence à courir qu'à dater de la découverte du dol.

Il a semblé utile d'étendre à toutes les actions nées du contrat de travail la courte prescription établie par l'article 2274 du code civil pour l'action des ouvriers en paiement de leur salaire.

Toutefois deux exceptions ont été admises :

1^o En cas d'action basée sur la divulgation d'un secret de fabrication. La preuve du fait n'est souvent acquise qu'après un assez long délai ;

2^o En cas d'action en réparation du préjudice causé par mort d'homme, lésion corporelle ou maladie. La soumettre à la prescription de six mois serait, en plus d'une action, empêcher les négociations en vue d'un arrangement amiable toujours désirable dans l'intérêt des deux parties.

La prescription trentenaire appliquée à ces deux hypothèses est cependant d'une bien longue durée ; la question méritera d'être examinée de plus près à l'occasion de la loi sur les accidents du travail.

En attendant, il n'est pas sans intérêt de rappeler que la prescription de trois ans demeure toujours applicable aux actions basées sur des faits revêtant le caractère d'un délit. (Code pénal, art. 309, 418 et suiv.)

CHAPITRE II. — DES OBLIGATIONS RÉCIPROQUES DES PARTIES.

ART. 7. L'ouvrier a l'obligation :

D'exécuter son travail avec les soins d'un bon père de famille, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

De garder les secrets de fabrication ;

De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de tiers.

ART. 8. L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les ma-

tières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Il répond de sa faute en cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits.

Les indemnités ou dommages et intérêts dus de ce chef et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice ne pourront être retenus sur le salaire qu'à concurrence du cinquième de la somme payable à chaque échéance, sauf dans le cas où l'ouvrier aurait agi par dol ou mettrait volontairement fin à son engagement avant la liquidation de l'indemnité.

ART. 9. L'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ART. 10. Sauf convention contraire, l'ouvrier est tenu d'exécuter lui-même le travail promis.

Si le pouvoir de se faire momentanément remplacer lui a été conféré sans désignation d'une personne, il ne répond que du choix de son remplaçant.

Le remplaçant a une action directe contre le chef d'entreprise s'il a été agréé par celui-ci ou si l'ouvrier a reçu le pouvoir de se faire remplacer. Le chef d'entreprise peut, dans tous les cas, agir directement contre le remplaçant.

Il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts à charge de l'ouvrier en cas d'absence, de non-remplacement ou d'inexécution résultant de force majeure : toute convention contraire est nulle.

Les articles 7 et 10, énumérant les obligations de l'ouvrier dans leur ensemble, se bornent à adapter au contrat de travail, en les précisant, d'incontestables règles d'équité découlant des principes généraux en matière d'obligations. Ils renferment, cependant, deux dispositions importantes qu'il convient de caractériser en quelques mots :

1^o L'article 8, alinéa 3, règle le mode de récupération des indemnités ou dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produit.

La loi du 16 août 1887 interdit, en principe, toute retenue sur le salaire : elle déroge ainsi aux règles du code civil relatives à la compensation. Mais, aux termes de l'article 7 de cette loi, il est fait exception à cette prohibition dans certains cas expressément énumérés. L'un de ces cas est celui où l'ouvrier est débiteur envers son patron de dommages et intérêts par suite d'une malfaçon ou d'un fait y assimilé. (Art. 7 de la loi citée, modifiée par la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, art. 23.) Dans ces divers cas, les règles de la compensation reprennent leur empire : l'imputation n'a donc lieu que si la dette est exigible et liquide, ce qui suppose que le montant en est fixé, soit de commun accord, soit par jugement.

Le projet de loi maintient ces principes ; mais, lorsque la somme due par l'ouvrier se trouve supérieure au cinquième du salaire échu, l'article 8, alinéa 3, interdit au chef d'entreprise d'opérer une retenue dépassant ce chiffre, sauf à effectuer une ou plusieurs retenues nouvelles lors des payes suivantes, et toujours à concurrence du même maximum du cinquième jusqu'à extinction totale de la dette de l'ouvrier.

Cette limitation apportée aux droits du patron se justifie par les raisons d'équité qui ont fait décréter l'insaisissabilité partielle des salaires. (Loi du 18 août 1887.) On a toutefois jugé, à bon droit, que

ces raisons doivent fléchir devant d'autres considérations, lorsque l'ouvrier s'est rendu coupable d'un acte dolo, *malitius non est indulgendum*, ou qu'il a volontairement mis fin à son engagement avant la liquidation totale de l'indemnité au risque de rendre celle-ci irrécouvrable en fait. Dans ces deux cas, la retenue pourra donc se faire intégralement, en une fois, conformément aux règles ordinaires de la compensation.

La question tranchée par l'article 8, alinéa 3, a fait l'objet d'une vive discussion lors du premier vote du projet à la Chambre. Au second vote, la solution proposée par le gouvernement a été admise sans observation : elle répond, d'ailleurs, dans son ensemble, aux vœux émis tant par les membres patrons que par les membres ouvriers d'un grand nombre de conseils de prud'hommes et de conseils de l'industrie et du travail, que le gouvernement a consultés à la suite du premier vote ;

2^o L'article 10, après avoir fait application aux obligations de l'ouvrier du principe consacré par l'article 1237 du code civil, règle les relations juridiques des parties en prévision des cas exceptionnels où l'ouvrier se serait fait régulièrement remplacer : c'est l'objet des trois premiers alinéas.

L'alinéa 4 confirme la règle de l'article 1448 du code civil en l'appliquant à la matière du contrat de travail, mais en y ajoutant la prohibition de toute convention contraire.

Cette prohibition a pour origine certaines hésitations de jurisprudence de conseils de prud'hommes quant à la validité de clauses insérées dans des contrats de travail stipulant à charge de l'ouvrier l'obligation générale de se faire remplacer en cas d'empêchement personnel.

Il a paru équitable d'ériger en principe d'ordre public la libération du débiteur dans tous les cas d'inexécution de son engagement par suite de force majeure.

ART. 11. Le chef d'entreprise a l'obligation :

De faire travailler l'ouvrier dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment de mettre à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, les collaborateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ;

De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'ouvrier et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours devra se trouver constamment à la disposition du personnel dans les usines occupant plus de dix ouvriers ;

D'observer et de faire observer les bonnes mœurs et les convenances pendant l'exécution du contrat ;

De payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus ;

De fournir à l'ouvrier un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir ;

De donner à l'ouvrier le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, les dimanches et autres jours fériés, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

ART. 12. Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, l'ouvrier payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise, et présent à l'atelier est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit à la moitié du salaire correspondant au temps perdu, à moins qu'il ne soit autorisé à quitter le lieu du travail.

ART. 13. Le chef d'entreprise doit apporter à la conservation des outils appartenant à l'ouvrier les

soins d'un bon père de famille ; il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces outils.

Il répond des malfaçons provenant de matières premières ou outillages défectueux fournis par lui. Toute convention contraire est nulle.

ART. 14. Lorsque l'engagement prend fin, le chef d'entreprise a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui le demande un certificat constatant la date de son entrée et celle de sa sortie.

ART. 15. Le chef d'entreprise et l'ouvrier se doivent le respect et des égards mutuels.

Ces dispositions sont relatives aux obligations du chef d'entreprise. Quelques-unes ont donné lieu à d'importants débats : nous les examinerons rapidement :

1^o L'alinéa 3 de l'article 11 établit, tout d'abord, une règle d'application générale : le chef d'entreprise est tenu de veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé des ouvriers.

Cette règle est donc établie comme dérivant du contrat et, par suite de sa violation, donne lieu contre le patron à une action *ex contractu* et non *ex delicto*.

S'ensuit-il que, pour échapper à la responsabilité, en cas d'accident survenu à ses ouvriers, le patron devra prouver qu'il est dû soit à la force majeure, soit à une faute de l'ouvrier ?

Un amendement impliquant cette conséquence a été rejeté par la Chambre. Le système dit de l'*intervention* de la preuve n'est donc pas consacré par le projet. Au surplus, un projet de loi a été déposé à la Chambre par le gouvernement en vue de régler la question des accidents, et celle-ci ne pouvait dès lors être incidemment tranchée, fût-ce même à titre provisoire, par la loi sur le contrat de travail.

Le même alinéa oblige ensuite le chef d'entreprise à pourvoir aux premiers secours en cas d'accident dont l'ouvrier est victime : en vue de l'accomplissement de ce devoir, l'article exige que dans les usines, c'est-à-dire les établissements industriels occupant plus de dix ouvriers, une boîte de secours se trouve constamment à la disposition du personnel.

Cette dernière obligation aurait peut-être mieux trouvé sa place dans un règlement ou loi de police. De par la loi actuelle elle ne peut entraîner pour le patron qu'une sanction d'ordre civil, soit la responsabilité de l'aggravation de l'état de l'ouvrier blessé qui serait la conséquence de l'inobservation de la mesure prescrite.

L'étendue de cette responsabilité et les réparations auxquelles elle peut donner lieu doivent être fixés *ex aequo et bono*, conformément aux principes généraux du droit civil.

Si nous rappelons cette règle ici, c'est à raison de la confusion qui a parfois régné dans les discussions de la Chambre entre les obligations civiles du chef d'entreprise et celles qui lui sont imposées, avec sanction pénale, par les lois et règlements de police en matière de sécurité et de salubrité ;

2^o La disposition finale de l'article 11 n'a pas pour objet d'établir l'obligation du repos dominical. Son but est d'empêcher qu'il ne soit porté atteinte à l'exercice de certaines libertés constitutionnelles, notamment de la liberté des cultes, par de véritables abus d'autorité. M. le ministre Cooreman (*Annales parl.*, p. 961) s'est, à ce propos, exprimé en ces termes :

« Le patron a le droit d'engager tels ouvriers que bon lui semble. Au moment de l'engagement, avant de prendre l'ouvrier à son service, il peut dicter les conditions qui lui conviennent. Un patron catholique

peut dire: Je n'admets que des ouvriers catholiques! Il n'y a en cela rien de contraire à la liberté de conscience. De même, un patron socialiste a le droit de n'engager que des ouvriers socialistes. Mais, une fois l'engagement conclu, le chef d'industrie a le devoir de respecter pendant l'exécution du contrat la liberté de conscience de l'ouvrier. »

Qu'entend-on par les « obligations civiques résultant de la loi », obligations que, d'après le texte, l'ouvrier doit être mis à même de remplir?

D'après l'honorable ministre de l'industrie et du travail (*Annales parlementaires*, p. 961), il faut considérer comme telles l'exercice des fonctions de tuteur, la participation aux élections législatives, provinciales ou communales, ainsi qu'aux élections des conseils de prud'hommes et des conseils de l'industrie et du travail: il importe peu que le vote ne soit pas toujours obligatoire, pourvu, bien entendu, qu'il s'agisse d'élections pour la collation de mandats publics.

Il est bien entendu que l'exercice d'un mandat électif ou d'une fonction publique n'a pas le caractère d'une obligation civique au sens de l'article;

3^o L'article 42 n'introduit point une cause nouvelle de responsabilité à charge du chef d'entreprise; son unique but est de déterminer à forfait, afin d'éviter toute difficulté, le montant de l'indemnité due à l'ouvrier dans le cas dont il s'agit. Ce cas est le suivant: on suppose un ouvrier dont le salaire est payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise. Le patron ne peut évidemment disposer du temps de cet ouvrier que pour autant qu'il lui donne le moyen de gagner son salaire en le mettant à même de travailler. Si, par un fait imputable au patron, l'ouvrier présent à l'ouvrage se trouve placé dans l'impossibilité de travailler, il a, en vertu des principes généraux, droit à des dommages et intérêts. L'article 42 fixe ces dommages à la moitié du salaire correspondant au temps perdu, à moins que le patron ne préfère autoriser l'ouvrier à s'éloigner momentanément;

4^o Le certificat que l'ouvrier peut, d'après l'article 44, exiger au moment où l'engagement prend fin ne fait pas double emploi avec le livret facultatif de la loi du 10 juillet 1883: ce certificat présentera quelque utilité lorsque l'ouvrier n'a pas de livret ou lorsqu'il croit avoir intérêt à ne se prévaloir que de ses états de service chez un patron déterminé, à l'exclusion des autres chefs d'entreprise dont le livret ferait mention;

5^o Il importe enfin de remarquer que l'article 45 est dépourvu de sanction juridique. L'obligation de respect et d'égards réciproques est purement morale.

CHAPITRE III. — DES DIFFÉRENTES MANIÈRES DONT PRENNENT FIN LES OBLIGATIONS DES PARTIES.

ART. 16. Sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant du contrat régi par la présente loi prennent fin :

1^o Par l'expiration du terme;

2^o Par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;

3^o Par la volonté de l'une des parties, lorsque le contrat a été conclu sans terme ou qu'il existe un juste motif de rupture;

4^o Par la mort de l'ouvrier;

5^o Par force majeure.

ART. 17. Lorsqu'elle n'est point fixée par la convention ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage.

En l'absence de terme, l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie.

ART. 18. Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéfinie.

Ces articles n'appellent aucune observation. La Chambre les a adoptés sans débat.

ART. 19. Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

Sauf disposition contraire résultant de la convention ou de l'usage, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours au moins. Toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a lieu à semblable préavis que si le règlement l'exige.

L'obligation et le délai du préavis sont réciproques. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour les parties en présence, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune d'elles.

ART. 20. Le chef d'entreprise peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme:

Lorsque l'ouvrier a trompé le chef d'entreprise lors de la conclusion du contrat, par la production de faux certificats ou livrets;

Lorsqu'il se rend coupable d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injure grave à l'égard du chef ou du personnel de l'entreprise;

Lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;

Lorsqu'il se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat;

Lorsqu'il communique des secrets de fabrication;

Lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité de la maison, de l'établissement ou du travail;

Et, en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise et à l'exécution du contrat.

Le tout sans préjudice au droit du chef d'entreprise à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Le congé ne peut plus être donné sur l'heure lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu du chef d'entreprise depuis deux jours ouvrables au moins.

ART. 21. L'ouvrier peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme :

Lorsque le chef d'entreprise ou celui qui le remplace se rend coupable, à son égard, d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injure grave;

Lorsque le chef d'entreprise tolère, de la part de ses préposés, de semblables actes à l'égard de l'ouvrier;

Lorsque la moralité de l'ouvrier est mise en danger au cours du contrat;

Lorsque le chef d'entreprise lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;

Lorsque, dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'ouvrier se trouvent exposées à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat.

Et, en général, lorsque le chef d'entreprise manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat.

Le tout sans préjudice au droit de l'ouvrier à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

La rupture immédiate du contrat ne peut plus avoir lieu lorsque le fait qui l'aurait justifiée est connu de l'ouvrier depuis deux jours ouvrables au moins.

Ces articles consacrent, en ce qui concerne les engagements à durée indéfinie, le principe du préavis de congé ou avertissement préalable de sept

jours au moins, lorsque les parties veulent mettre fin au contrat.

Le préavis n'est d'ailleurs pas obligatoire: il n'est que présumé. Le projet respecte donc les usages contraires, ainsi que les conventions contraires, sauf, toutefois, en un point: le souci de l'égalité des contractants a fait, en effet, consacrer la réciprocité du préavis, lorsqu'il existe, et l'égalité des délais, nonobstant tout usage ou stipulation contraire. Enfin, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, on se trouve sous le régime du contrat écrit; le règlement, quant aux points qu'il doit viser, est substitué au régime de l'usage ou des conventions verbales: aussi n'y a-t-il lieu à préavis, lorsque le règlement est légalement imposé, que si ce document en fait mention expresse.

Pour compléter ce système, le projet de loi dispose que dans les cas de manquement grave aux obligations, soit du patron, soit de l'ouvrier, la rupture du contrat peut toujours avoir lieu sur l'heure.

Dans ces limites, le régime du préavis a rencontré à peu près l'assentiment général; il a cet avantage de favoriser la stabilité des rapports entre chefs d'entreprise et ouvriers; il offre, notamment, de sérieuses garanties contre les grèves et les lock-outs intempestifs ou irréfléchis.

ART. 22. Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner d'une manière suffisante le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la moitié du salaire correspondant soit à la durée du délai du préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir; cette indemnité ne peut dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine, à moins qu'un taux plus élevé ne soit fixé par l'usage.

ART. 23. Néanmoins, la partie lésée peut, mais à charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dommages et intérêts, qui ne seront, en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article précédent.

ART. 24. Si le contrat est conclu à terme ou s'il s'agit de l'exécution d'un ouvrage déterminé et que les parties conviennent d'une indemnité pour rupture illicite d'engagement la stipulation et le montant de l'indemnité sont réciproques, nonobstant toute convention contraire.

La difficulté qu'il y a à déterminer le montant du dommage subi en cas de rupture illicite du contrat recommandait la fixation d'une indemnité forfaitaire, du moins en ce qui concerne les contrats conclus sans terme, pour lesquels il est possible de déterminer équitablement cette indemnité *a priori*, en en mettant le chiffre en rapport avec le délai de préavis. Telle est la raison de l'article 22 qui sanctionne ainsi, d'une manière sûre et efficace, l'obligation du préavis de congé. L'article 23 réserve d'ailleurs aux parties le droit de renoncer à l'indemnité légale, si elles entendent réclamer la réparation adéquate du préjudice, mais sauf à faire alors la preuve de droit.

Pour les contrats à terme, à long terme surtout, et pour ceux relatifs à l'exécution d'un ouvrage déterminé, il a bien fallu s'en référer purement et simplement au droit commun: toutefois, le respect de l'égalité des contractants justifie la disposition de l'article 24, d'après lequel la stipulation et le montant de l'indemnité conventionnellement établie en pareil cas sont réciproques nonobstant toute clause contraire.

Le texte de l'article 22 réclame une explication

particulière. Ce texte est ainsi conçu: « Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner d'une manière suffisante le préavis de congé... »

Les mots « d'une manière suffisante » ont été, lors du second vote, substitués au mot « régulièrement », qui figurait primitivement dans le texte. Cet amendement a pour origine une longue discussion qui s'est engagée au sujet de l'intervention des collectivités patronales ou ouvrières — pour mieux préciser, des syndicats professionnels — dans la conclusion et dans la rupture des contrats de travail.

Le contrat régi par le projet de loi est essentiellement individuel: on ne concevrait point, dans notre état de droit, que le travail d'un ouvrier fût engagé sans sa volonté; on ne concevrait pas davantage que l'engagement d'un ouvrier fût imposé à un chef d'entreprise sans le consentement libre de ce dernier. Et ce qui est vrai de la formation du contrat est vrai aussi de sa rupture.

Mais rien n'empêche les intéressés de contracter par mandataire: c'est le droit commun. Rien ne les empêche non plus de se signifier congé par mandataire. D'autre part, le mandat n'est pas un contrat solennel; il peut être donné sous une forme quelconque, il peut même être tacite: tout se réduira, dans la pratique, à une question de preuve, et celle-ci résultera, le cas échéant, de témoignages ou même de présomptions.

Le projet de loi ne règle pas la forme du préavis: la déclaration de volonté que le préavis implique pourra donc de même se produire de bien des façons; le juge appréciera selon les circonstances. Mais que cette déclaration émane directement des intéressés, ou qu'elle soit formulée par un ou des délégués en vertu d'un mandat, elle sera valable pourvu qu'on ne puisse, de bonne foi, se méprendre sur son existence et sur sa portée.

C'est ce que le texte de l'article 22 a voulu exprimer par les mots « d'une manière suffisante ». Cette disposition n'a donc d'autre but, d'après les commentaires auxquels elle a donné lieu, que de marquer l'applicabilité à la matière des principes du droit commun et de lever les doutes que le texte primitif avait fait naître à cet égard. (Voir la déclaration de M. Liebaert, ministre de l'industrie et du travail, *Annales parlementaires*, p. 2524 et 2525.)

ART. 25. Toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement sont imputables sur le salaire.

ART. 26. Lorsque des prélèvements sont opérés sur les salaires à titre de garantie des obligations de l'ouvrier, le chef d'entreprise est tenu de déposer, au nom de l'ouvrier, les sommes ainsi prélevées, en mains d'un tiers choisi de commun accord, ou, à défaut d'accord, à la Caisse générale d'épargne et de retraite. Ces quotités du salaire échü ne peuvent être supérieures à un cinquième du salaire payable à chaque échéance.

Par le seul fait du dépôt, le chef d'entreprise acquiert privilège sur les sommes déposées, pour toutes créances résultant de l'exécution totale ou partielle des obligations de l'ouvrier.

Sauf en ce qui concerne le privilège établi par le présent article, les dispositions de la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers sont applicables aux sommes ainsi déposées.

Le tiers dépositaire est tenu de remettre ces sommes respectivement au chef d'entreprise ou à l'ouvrier qui en demande le retrait en produisant l'autorisation de l'autre partie intéressée, ou, à défaut de cette autorisation, un extrait de la déci-

sion passée en force de chose jugée, constatant le droit de la partie requérante. Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.

Le système des indemnités en cas de rupture d'engagement ne se conçoit point, dans la pratique, sans le droit d'imputer ces indemnités sur le salaire, par application des règles de la compensation. Pour éviter toute controverse, en présence du régime spécial auquel se trouve soumis le salaire, il était bon d'introduire dans le texte une disposition relative à cet objet : tel est le but de l'article 25. Il va de soi que les principes du droit commun conservent leur empire : l'imputation suppose donc l'exigibilité et la liquidité des dettes réciproques.

L'article 25 se rattache également à la question du recouvrement des dommages et intérêts ou indemnités dont l'ouvrier peut se trouver débiteur vis-à-vis du chef d'entreprise : il a pour but de déterminer dans quelles conditions le patron peut se constituer une garantie à l'aide de prélèvement sur les salaires. Nous disons : à l'aide de prélèvements, et non de retenues. La retenue proprement dite s'entend, en effet, de ce que le patron s'approprie à titre définitif, et non de ce qu'il garde en dépôt par devers lui pour le restituer à l'ouvrier si celui-ci quitte l'établissement libre de toute dette. La constitution de semblable garantie est d'un usage fréquent dans certaines industries, telles que la briqueterie. Mais cet usage peut prêter à l'abus par l'exagération des sommes prélevées et par suite du risque auquel se trouve exposé l'ouvrier en cas de faillite ou de déconfiture du chef d'entreprise. L'article 26 n'a d'autre objet que de prévenir tout abus en établissant les conditions précises de sauvegarde au profit de l'ouvrier.

Il est à remarquer que le texte vise, en général, la garantie de toutes les obligations de l'ouvrier, et non pas seulement celle que le patron voudrait se constituer dans l'éventualité d'une rupture illicite de l'engagement : ce dernier point est pourtant celui que l'on a particulièrement eu en vue ; c'est ce qui explique la place de l'article parmi les dispositions relatives à la manière dont le contrat prend fin.

Les mesures de sauvegarde établies par l'article 26 sont les suivantes :

1° Dépôt obligatoire des sommes prélevées entre les mains d'un tiers choisi de commun accord ou, à défaut d'accord, dépôt de ces sommes à la Caisse d'épargne ;

2° Limitation, au cinquième du salaire échu, du maximum des prélèvements qu'il est permis d'opérer à chaque échéance ;

3° Applicabilité aux sommes déposées des règles relatives à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires : cette disposition était nécessaire, puisque les sommes prélevées ne sont plus désormais dues à l'ouvrier à titre de salaire. (Déclaration de M. le ministre Liebaert, *Annales*, p. 2523.) L'article établit ensuite un privilège, au profit du patron, sur les sommes déposées ; il règle enfin la procédure à suivre pour la remise de ces sommes soit au chef d'entreprise, soit à l'ouvrier.

ART. 27. La femme engagée comme ouvrière et recevant le logement chez le chef d'entreprise a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

L'article 27 institue une cause spéciale de rupture d'engagement pour la femme engagée comme ouvrière et qui reçoit le logement chez le chef d'entre-

prise ; il se justifie par d'incontestables raisons de morale.

ART. 28. Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ne sont point, par elles-mêmes, des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

L'article 28 ne fait que rappeler, en les précisant au point de vue du contrat de travail, des principes d'ordre général.

CHAPITRE IV. — DE LA CAPACITÉ DE LA FEMME MARIÉE ET DU MINEUR D'ENGAGER LEUR TRAVAIL.

ART. 29. La femme mariée est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son mari.

À défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le juge de paix, sur simple réquisition de la femme, le mari préalablement entendu ou appelé.

ART. 30. Sous quelque régime qu'elle soit mariée, la femme peut, sans le concours et à l'exclusion de son mari, mais sauf opposition de ce dernier, toucher son salaire et en disposer pour les besoins du ménage.

La disposition de l'alinéa précédent n'est pas applicable aux gains résultant du travail commun des époux.

ART. 31. L'opposition peut être faite moyennant l'autorisation du juge de paix.

Cette autorisation est accordée sur la requête, même verbale, du mari et doit être mentionnée dans l'exploit d'opposition.

Jusqu'à décision de mainlevée, le paiement du salaire n'est plus valablement fait à la femme à dater de la signification de l'exploit au chef d'entreprise.

L'opposition peut aussi être faite sans autorisation du juge, mais, dans ce cas, elle n'a aucun effet tant que le jugement qui en déclare la validité n'a pas été signifié.

ART. 32. Le juge de paix compétent pour autoriser l'opposition et pour statuer sur les demandes soit de mainlevée, soit de validité est celui de la résidence du mari ou, en cas d'abandon du mari, celui de la résidence de la femme.

Il décide suivant ce que l'intérêt du ménage ou de la femme exige et peut n'admettre l'opposition du mari que pour une quotité et une durée limitée.

Chacun des époux peut toujours, si les circonstances viennent à changer, s'adresser au juge pour lui demander le retrait ou la modification de la décision intervenue.

ART. 33. Les instruments de travail nécessaires aux occupations personnelles de la femme et les meubles acquis à l'aide de son salaire ne peuvent, sans le concours de celle-ci, être aliénés à titre onéreux ou gratuit, loués ni donnés en prêt ou en gage par le mari.

Les instruments de travail ne peuvent être saisis que dans les cas prévus par l'article 593 du code de procédure civile.

Les meubles acquis à l'aide du salaire de la femme mariée ne sont pas susceptibles de saisie de la part des créanciers du mari, à moins que ceux-ci ne prouvent que les dettes dont ils poursuivent le paiement ont été contractées pour les besoins du ménage.

ART. 34. Le mineur est capable d'engager son

travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de son tuteur.

A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le juge de paix, soit d'office, soit sur la simple réquisition d'un membre de la famille. Le père ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés ; en outre, le juge a toujours le droit de prendre l'avis des membres de la famille.

ART. 33. Le chef d'entreprise remet valablement au mineur son salaire, sauf opposition lui notifiée par le père ou le tuteur.

ART. 36. Si l'intérêt du mineur l'exige, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple réquisition d'un membre de la famille, et après avoir entendu ou appelé le père et les autres intéressés, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur *ad hoc*, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille.

ART. 37. Toutes les pièces relatives à la procédure prévue aux articles 30 et 36 sont dressées sur papier libre et dispensées de la formalité de l'enregistrement, sauf les exploits et les jugements, qui sont enregistrés gratis.

Les dispositions du chapitre IV ont un double objet :

1° La détermination des conditions auxquelles la femme mariée et le mineur peuvent engager leur travail ;

2° La protection du salaire de ces incapables.

Ces dispositions ne se rapportent qu'à la femme mariée et au mineur qui contractent dans les termes de l'article 1^{er}. Mais des considérations d'ordre social et des raisons d'ordre pratique ont fait étendre, dans certaines limites, le bénéfice des mesures protectrices adoptées, aux femmes mariées et aux mineurs d'âge qui louent leurs services ou leur travail à quelque titre que ce soit. Cette extension sortait évidemment du cadre de la loi sur le contrat de travail ; aussi en a-t-on fait l'objet de dispositions additionnelles — c'est le chapitre V — qui constituent, en quelque sorte, une loi distincte.

En votant les chapitres IV et V la Chambre s'est attachée à respecter le principe tant de l'autorité maritale que de la puissance paternelle. Ainsi que l'a déclaré M. Van den Heuvel, ministre de la justice (*Annales*, p. 2351), au lieu de présenter une loi générale qui bouleverse l'ensemble de notre législation et qui ne serait pas en accord avec nos mœurs, nos habitudes, on a voulu être beaucoup plus pratique et se borner à présenter des réformes spéciales qui rencontrent d'une façon aussi adéquate que possible les différents abus signalés et qui y portent remède dans la mesure où il est nécessaire de le faire.

Nous examinerons tout d'abord les articles relatifs à la femme mariée et au mineur qui se sont engagés à travailler dans les conditions de l'article 1^{er}.

1° La femme mariée. Aux termes de l'article 217 du code civil, la femme ne peut contracter sans le concours du mari dans l'acte ou son consentement par écrit. Cette règle est inapplicable, en fait, au contrat de travail des ouvriers. Dans la réalité, le consentement du mari est toujours sous-entendu et la pratique exige qu'il en soit ainsi. L'article 29 proclame, en conséquence, la capacité de la femme d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son mari. En cas de refus d'autorisation maritale, l'article établit une procédure simple et rapide d'autorisation judiciaire devant un magistrat conciliateur. Les articles 30 à 32 s'occupent des droits de la femme sur le salaire.

Lorsque la femme a engagé son travail, peut-elle en toucher la rémunération, peut-elle disposer de cette rémunération ?

D'après le code civil, le salaire de la femme tombe en communauté. Si le mari abuse de ses pouvoirs, il n'y a qu'un remède à cet abus, c'est la séparation des biens. Rien n'empêche, en droit, la femme ouvrière de réclamer cette séparation, lorsque le mari dilapide le produit du travail de la femme ou le détourne autrement de sa destination naturelle, qui est de servir aux dépenses nécessaires pour le ménage. En fait, ce remède est d'une application assez malaisée pour la femme ouvrière.

On avait proposé de soumettre de droit le salaire de la femme mariée au régime de la séparation de biens : cette proposition n'a pas été adoptée ; on lui reprochait d'introduire dans les ménages ouvriers un double régime matrimonial et de permettre à la femme de disposer de son salaire non seulement pour les besoins du ménage, mais pour des dépenses quelconques. Or, s'il y a lieu de prévenir les dilapidations du mari, il convient aussi de ne pas faciliter éventuellement les dilapidations de la femme.

L'article 30 se borne donc à permettre à la femme de toucher son salaire et d'en disposer pour les besoins du ménage, c'est-à-dire pour toutes les nécessités de la famille. Mais il réserve le droit d'opposition du mari et les articles 31 et 32 organisent une procédure simple et pratique devant le juge de paix, relativement à l'exercice de ce droit d'opposition.

Enfin l'article 33 protège les instruments de travail nécessaires aux occupations personnelles de la femme, ainsi que les acquisitions mobilières qu'elle a faites à l'aide de son salaire. Cet article complète ainsi les dispositions du projet de loi concernant l'épargne de la femme mariée.

Le régime de la communauté légale est donc respecté ; la présomption juridique qui domine ce régime, à savoir le caractère commun des acquêts, jusqu'à preuve contraire reste également debout. Le projet se borne à permettre la constitution, au profit de la femme, d'un véritable pécule juridique-ment protégé.

2° Le mineur. La capacité du mineur est réglée par l'article 34 d'une manière analogue à celle de la femme.

Mais le mineur, étant incapable naturellement et non pas seulement par l'effet de la loi civile, n'a point de droit de disposer de son salaire, qu'il peut seulement toucher (art. 33) sauf opposition du père ou du tuteur.

Toutefois, dans des cas exceptionnels, il peut y avoir intérêt à étendre les droits du mineur et à lui conférer la faculté de disposer de tout ou partie des fruits de son travail : l'article 36 règle ce cas, mais en ayant soin de prévoir d'indispensables mesures de garantie : l'intervention du juge de paix, la désignation éventuelle d'un tuteur *ad hoc* empêcheront que le mineur soit jamais abandonné à lui-même.

L'article 37 complète les dispositions précédentes décrétant la gratuité de droit des procédures visées au chapitre IV.

CHAPITRE V. — DISPOSITIONS ADDITIONNELLES.

ART. 38. Les dispositions des articles 29 et 33 sont applicables à toute femme mariée qui engage son travail personnel.

ART. 39. Les dispositions des articles 30 à 33 sont applicables à toute rémunération due par un tiers à une femme mariée du chef de son travail

personnel, lorsque cette rémunération ne dépasse pas 3,000 francs par an.

ART. 40. Les dispositions des articles 35 à 37 sont applicables à toute rémunération due par un tiers au mineur du chef de son travail.

ART. 41. Les conseils de prud'hommes et le juge de paix, en toutes contestations pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire qui sont de leur compétence, peuvent autoriser la femme mariée à ester en justice et nommer au mineur un tuteur *ad hoc* pour remplacer, dans l'instance, le tuteur absent ou empêché.

Nous avons indiqué l'objet des dispositions additionnelles. Il suffira maintenant d'en analyser la teneur. Pour ce qui est de la capacité de la femme mariée d'engager son travail et de la protection accordée à ses instruments de travail et aux meubles acquis à l'aide de son salaire, l'article 38 se borne à faire application des articles 29 et 33 à toute femme mariée qui engage son travail personnel.

Quant au droit de disposition sur le salaire, résultant des articles 30, 31 et 32 (c'est ce que le texte de l'article entend dire en visant les articles 30 à 33), il n'est étendu à toute femme mariée que pour autant qu'elle ne touche pas une rémunération annuelle supérieure à 3,000 francs. Le souci de ne point déroger trop profondément au code civil a dicté cette limitation : on a voulu protéger exclusivement, en dehors des ouvrières proprement dites, les femmes ne jouissant que d'un traitement modeste et pouvant, jusqu'à un certain point, être assimilées aux ouvrières. Les autres, le cas échéant, trouveront aisément dans la séparation judiciaire de biens le remède à l'abus de l'autorité maritale.

Enfin, pour le mineur, l'article 40 étend à tout mineur qui engage son travail le bénéfice des articles 35 et 36.

L'article 41 complète cet ensemble de mesures protectrices du travail de la femme mariée et du mineur en appliquant à l'autorisation d'ester en justice devant le juge de paix la règle déjà consacrée, en ce qui concerne la juridiction des prud'hommes, par l'article 88 de la loi du 31 juillet 1889.

CHAPITRE VI. — ABROGATION DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ANTÉRIEURES ET DISPOSITION TRANSITOIRE.

ART. 42. Les articles 14 et 15 de la loi du 22 germinal-2 floréal an xi sont abrogés.

L'article 42 abroge deux dispositions qui n'ont plus de raison d'être. (Voy. code civil, 1134, et articles 3, 5, 17 et suivants du présent projet.) Ces dispositions étaient ainsi conçues :

Loi du 22 germinal-2 floréal an xi.

ART. 14. Les conventions faites de bonne foi entre les ouvriers et ceux qui les emploient seront exécutées.

ART. 15. L'engagement d'un ouvrier ne pourra excéder un an, à moins qu'il ne soit contremaître, conducteur des autres ouvriers ou qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulés par un acte exprès.

Il est à remarquer que cette loi ne s'appliquait qu'aux manufactures, fabriques et ateliers.

ART. 43. Dans l'année qui suivra la promulgation de la loi, les sections compétentes des conseils de l'industrie et du travail seront appelées à élaborer un précis des usages se rapportant aux professions qu'elles représentent et visant la nature de la rémunération, son montant, le temps, le lieu, les conditions du travail, la durée de l'engagement, l'obligation et le délai de congé.

L'article institue une consultation des conseils de l'industrie et du travail sur les usages en vigueur relativement aux conditions du travail. Il va de soi que la constatation de ces usages n'aura pas pour effet de les fixer ni de leur donner une sorte de consécration authentique : les précis élaborés par les sections des divers conseils pourront fournir aux juges d'utiles indications dans les matières où la loi sur le contrat de travail s'en réfère expressément à l'usage, mais ils ne vaudront qu'à ce titre. La consultation organisée par l'article 43 n'a donc rien d'une homologation des coutumes, les conseils de l'industrie et du travail n'étant ni des assemblées délibérantes, ni des organes de l'autorité.

Le projet de loi dont les dispositions viennent d'être analysées a réuni finalement à la Chambre des représentants tous les suffrages, sauf une abstention.

Au cours de la discussion dont il a été l'objet au sein de votre commission, quelques articles ont été critiqués. Des membres ont regretté que l'article 20 n'ait pas ajouté aux causes de rupture qu'il énumère la maladie contagieuse de l'ouvrier et les condamnations judiciaires graves survenant pendant la durée du contrat de travail.

Toutefois aucun amendement n'a été proposé et c'est à l'unanimité de ses membres que la commission a l'honneur de proposer l'adoption de la loi.

Le rapporteur,
J. DEVOLDER.

Le président,
Le duc d'URSEL.

81. — 10 MARS 1900. — Convention téléphonique du 29 octobre 1898 entre la Belgique et la France, ratifiée le 10 mars 1900. (Monit. du 29 mars 1900.)

SA MAJESTÉ LE ROI DES BELGES ET LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, désirant régler le service de la correspondance téléphonique entre la Belgique et la France et usant de la faculté qui leur est accordée par l'article 17 de la Convention télégraphique internationale signée, le 22 juillet 1875, à Saint-Petersbourg, ont résolu de conclure une Convention générale à ce sujet et ont nommé pour leurs plénipotentiaires, savoir :

SA MAJESTÉ LE ROI DES BELGES,

M. le baron d'Anethan, son envoyé extraordinaire et ministre plénipotentiaire près le Président de la République française;

ET LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE,

M. Delcassé, député, ministre des affaires étrangères.

Lesquels, après s'être communiqué leurs pleins pouvoirs, trouvés en bonne et due forme, sont convenus des dispositions suivantes :

ART. 1^{er}. La correspondance téléphonique entre la Belgique et la France est assurée au moyen de fils conducteurs dont le diamètre, la conductibilité