

SÉNAT DE BELGIQUE.

RÉUNION DU 2 FÉVRIER 1900.

Rapport de la Commission de l'Industrie et du Travail, chargée d'examiner le Projet de Loi sur le Contrat de Travail.

(Voir les n^{os} 26, session de 1896-1897; 76, session de 1897-1898; 109, 111, 115, 123, 124, 125, 127, 130, 132, 134, 150, 159, 160, 162, 163, 246, 289, 302, 304, 306 et 307, session de 1898-1899, de la Chambre des Représentants; 140, session de 1898-1899, du Sénat.)

Présents : MM. le Duc d'URSEL, Président; MONTEFIORE LEVI, Vice-Président; COOLS, le Baron Walthère DE SELYS LONGCHAMPS, SIMONIS, DE MOOR et DEVOLDER, Rapporteur.

MESSIEURS,

Le Projet de Loi sur lequel le Sénat est appelé à délibérer ne constitue pas un code complet des rapports 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 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 les 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 n'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 établît 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 accidents 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. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

ARTICLE PREMIER. — 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 travaillent 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*, page 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 1135 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'adaptent 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 ou sous signature privée, de toutes choses excédant la somme » ou valeur de 150 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 du 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 2271 du Code civil pour l'action des ouvriers en paiement de leur salaire.

Toutefois deux exceptions ont été admises :

1° 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° 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 de travail.

En attendant, il n'est pas sans intérêt de rappeler que la prescription de 3 ans demeure toujours applicable aux actions basées sur des faits revêtant le caractère d'un délit. (Code pénal, art. 309, 418 et suivants.)

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 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.

Les articles 7 à 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° 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 paies 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 douloureux, *malitiis 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° 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 1148 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 civiques 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 fournies 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° 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 leur 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'*interversion* 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 æquo 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° 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'engage-

» ment 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 civiles 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 (*Ann. parl.*, 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 civile au sens de l'article.

3° L'article 12 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 12 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° Le certificat que l'ouvrier peut, d'après l'article 14, 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° Il importe enfin de remarquer que l'article 15 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° 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.

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 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 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*, pages 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 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.

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 26 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 prélèvements 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 pré-

venir tout abus en établissant des 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'entreprise ; 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 main-levée, 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 main-levée, 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. 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.

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. 2361), 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 juridiquement 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. 35) 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. (V. 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 employent 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.