

# LES TRANSFORMATIONS CONTEMPORAINES DU DROIT SOCIAL (\*)

par

André BRUN

Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques  
Directeur de l'Institut de Droit du Travail et de  
Sécurité Sociale de l'Université de Lyon

Dernier né de la grande famille juridique — ses premiers balbutiements ne sont pas très anciens — le Droit social a grandi dans le monde avec une extrême rapidité, sous l'action de l'Etat ou du Syndicalisme, ou des deux conjugués, sous l'impulsion de la pensée juridique et économique, sous l'influence enfin d'une importante institution internationale, l'O.I.T., avec laquelle la Turquie collabore.

Mais dans quelle voie le jeune Droit — après les maladies de la première enfance — s'engage-t-il en 1959, à un moment peut-être critique de son adolescence, à l'heure d'une nouvelle révolution industrielle avec l'automation ? Suit-il le bon chemin ?

\*  
\*\*

L'interrogation — qui vient aussitôt à l'esprit — ne laisse pas d'être inquiétante, car des millions d'individus ont les yeux fixés sur lui : les uns attendent du Droit social une amélioration plus substantielle de leur sort, tandis que d'autres, au contraire, sont enclins à ralentir sa marche car ils ont l'impression que ce Droit lèse leurs intérêts ou qu'il est dangereux par ses répercussions économiques.

---

(\*) Conférence donnée à la Faculté de Droit d'Istanbul le 7 avril 1959.

Est-il besoin de souligner combien il est malaisé de présenter l'aspect général de ce Droit, étant donné la multiplicité de ses sources et les divergences entre les systèmes en vigueur ?

En France, comme dans beaucoup de pays d'ailleurs, une législation riche en substance, qui se renouvelle sans cesse, se conjugue avec des règles d'origine professionnelle.

D'autre part, les préceptes du Droit social varient avec les États, car il est normal que ce Droit s'adapte aux contingences économiques et sociales de chaque nation.

Mais, en dépit des modalités qu'il présente, le Droit social, beaucoup plus que les autres, répond à des aspirations communes qui font de lui un trait d'union entre les peuples.

Aussi, peut-on tenter, en s'élevant au-dessus de la lettre des règles juridiques, de dégager l'esprit du jeune Droit et de marquer son orientation dans le monde, plus particulièrement dans les nouvelles communautés européennes.

\*  
\*\*

On peut, à mon sens, grouper les tendances contemporaines du Droit social autour de deux grandes idées :

1° — *Le but*, la finalité de ce Droit est en train de subir des modifications profondes.

Sans doute, son objectif initial — la protection de la santé des salariés — n'a pas été abandonné, mais on lui ajoute d'autres objectifs beaucoup plus audacieux : la sécurité du salaire, la sécurité de l'emploi, qui se rattachent à un grand dessein : la réforme de la structure de l'Entreprise.

2° — *Et*, fatalement — c'est la deuxième idée — *les moyens*, les procédés pour atteindre ces fins nouvelles, différents de ceux auxquels les Juristes sont accoutumés.

Fils émancipé du vieux Droit civil, le Droit social a recours, de plus en plus, à des méthodes qui lui sont propres. C'est dans ces conditions qu'avec votre permission je présenterai :

— d'une part, *le développement des objectifs et du domaine du droit social*,

— d'autre part, *l'originalité du droit social dans la technique*.



J'illustrerai cet exposé par des exemples tirés principalement du Droit social français et de ses dernières nouveautés.

## I

Il est banal de rappeler, n'est-il pas vrai, que le Droit social est né au XIXe siècle, dans beaucoup de Nations occidentales, à la suite des abus engendrés par la grande industrie et la liberté contractuelle proclamée par les Juristes du Droit civil.

L'un des partenaires, plus puissant que l'autre, dans le contrat individuel de travail — l'employeur — a fréquemment imposé dans le passé des conditions de travail draconiennes aux salariés. On a pu écrire que le contrat de travail était scellé, non pas entre deux contractants de force égale, mais entre un sac d'argent et un estomac.

Ainsi, en France, l'enquête restée célèbre du Dr. Villerme révéla, vers 1840, à l'aube du machinisme, que la journée de travail était de 15 heures dans les filatures de coton et que des enfants de 5 ans travaillaient dans ces entreprises. La situation était analogue dans des pays voisins de la France, tels que la Suisse et la Belgique.

C'est pour remédier à de tels abus que le Droit social est intervenu dans ces nations de l'ouest de l'Europe.

Des pays dans lesquels la vie industrielle a fait plus récemment son apparition ont eu le mérite de tirer les amères leçons de l'expérience d'autres peuples, sans attendre les revendications légitimes des travailleurs. Ce fut le cas de la Turquie, où les pouvoirs publics ont élaboré une législation sociale, en même temps qu'ils jetaient les fondements d'une transformation économique.

Si on examine les Codes du Travail, le Code turc de 1936 notamment, le Code français, on constate qu'ils portent l'empreinte profonde du *premier objectif* du Droit social : ils contiennent beaucoup de mesures de protection de la santé des travailleurs. Ils ont cherché à assurer la sauvegarde de leur intégrité physique dans l'exercice de leur métier. Les exemples abondent :

— On interdit d'embaucher les enfants avant un âge déterminé, comme l'a décidé le Code turc du 8 juin 1936 (12 ans);



on soumet leur admission, à partir de l'âge légal, à un examen médical (article 60, code turc).

— La durée du travail est limitée, dans une mesure variable suivant les nations. C'est tantôt un maximum de 48 heures par semaine comme en Turquie, tantôt 40 heures, avec il est vrai, bien souvent, des heures supplémentaires qui peuvent aboutir à porter la durée au-delà de 40 heures. En France, en fait, en mars 1959, l'horaire moyen de travail est de 44 heures par semaine.

— On relève aussi que, dans l'accomplissement du travail, le salarié bénéficie de diverses interruptions (quotidienne, hebdomadaire, annuelle). L'article 42 du Code turc prévoit expressément un repos au milieu de la journée, auquel la tradition française reste très attachée, malgré l'offensive des partisans de la journée continue.

Le repos de 1 jour par semaine est devenu général.

Enfin, dans certains pays, une détente annuelle avec les congés payés (trois semaines en France, pour une année de services) permet de rompre avec les lancinants soucis quotidiens.

Le souci de préserver ainsi la santé du salarié qui inspirait seul le Droit social à ses débuts, n'a certes pas disparu à l'époque contemporaine. Il se traduit, de ce point de vue, par une extension du cercle des bénéficiaires du Droit social. Celui-ci ne se contente plus de s'intéresser aux travailleurs les plus faibles (femmes, enfants) ou les plus exposés (ceux de l'industrie). Elargissant sans cesse son espace vital, il régit aujourd'hui les travailleurs adultes et il s'infiltré dans toutes les branches d'activités. Il tend à s'appliquer au Commerce, à l'Agriculture — à laquelle on n'apporte pas toujours une sollicitude suffisante — aux professions libérales. Le travail intellectuel a été jugé et reste encore souvent jugé, à tort d'ailleurs, comme moins éprouvant que le travail manuel.

À ce sujet, on constate que les journalistes, en France (loi du 29 mars 1935) comme en Turquie, ont été les premiers à retenir l'attention du législateur, parmi les membres des professions libérales, en raison sans doute de leur ingrate mission.

\*  
\*\*

Ainsi, le Droit social fait profiter le plus grand nombre de



travailleurs des mesures destinées à alléger leur tâche. Mais il ne s'en tient pas là. Le Droit social, Droit conquérant, a d'autres ambitions à l'époque actuelle.

Une politique beaucoup plus large marque le Droit social : elle est dominée par l'idée de *sécurité*, mot magique qui exerce d'ailleurs une influence dans toutes les branches du Droit. L'homme moderne n'accepte plus, avec le même fatalisme que ses ancêtres, les aléas de l'existence. Le piéton veut être garanti contre les accidents de la circulation ; le voyageur par air ou par mer entend être couvert contre les incidents de navigation et, tout naturellement, le salarié souhaite, lui aussi, bénéficier d'une sécurité aussi large que possible.

Cette sécurité présente de multiples aspects en Droit social : sécurité physique, sécurité du salaire, sécurité de l'emploi.

La *sécurité physique* tend maintenant à sauvegarder l'homme non seulement dans l'accomplissement de son travail, comme jadis, mais aussi en dehors de l'activité professionnelle, par un réseau de plus en plus vaste d'assurances contre la maladie ordinaire, la maternité, la vieillesse, l'invalidité prématurée, la mort, comme en témoigne la loi turque du 9 Février 1957, qui a placé la Turquie à l'avant - garde des pays du Moyen - Orient.

Il existe actuellement toute une branche du Droit social réservée à des règles de cette nature, désignée précisément par l'expression : Droit de la Sécurité sociale, soeur cadette du Droit du Travail et qui a son originalité propre.

Mais, dans le cadre même des relations de travail, la sécurité exerce son influence d'une manière très accusée par la sécurité du salaire, la sécurité de l'emploi, grands thèmes à l'ordre du jour du Droit social contemporain, plus particulièrement dans les pays des communautés européennes.

\*  
\*\*

La *sécurité du salaire* — Le Droit social s'est contenté tout d'abord de prendre des mesures pour que la rémunération soit effectivement payée : ainsi, il exige des règlements réguliers, il interdit les procédés destinés à réduire le salaire prévu, tel que le paiement en marchandises (*truck system*), comme le prévoit l'article 19 du Code du Travail turc, mais jadis il n'allait pas au-delà.



Il n'osait pas dire son mot dans la *détermination* de la rémunération.

Aujourd'hui, le Droit social est bien moins discret : la sécurité du gain l'a conduit à édicter, par étapes successives, beaucoup d'autres prescriptions en matière de salaires.

— On entend répondre au souhait du travailleur de recevoir une rémunération correspondant à ses besoins, au vœu du travailleur de préserver cette rémunération contre des aléas monétaires ou économiques.

Les manifestations de cette tendance extensive vers la sécurité du gain sont nombreuses et témoignent des transformations du Droit social en voie de réalisation, plus ou moins accentuées selon les pays.

Le législateur intervient de nos jours dans la *fixation* même du salaire au lieu de laisser agir la vieille loi économique de l'offre et de la demande. Sans aller jusqu'à établir impérativement une échelle de toutes les rémunérations — ce qui serait une tâche fort lourde — la puissance publique prévoit souvent un minimum au-dessous duquel l'employeur ne peut pas descendre.

C'est le cas de la loi française du 11 Février 1950 qui a institué le SMIG, tandis que la Turquie connaît les règlements de travail relatifs à la fixation des salaires minima (gens de mer, journalistes).

— D'autre part, on ajoute au salaire, dans certains pays, des avantages étrangers au travail proprement dit : les prestations familiales, par exemple. Aussi, le salaire n'est-il plus exclusivement le prix du travail fourni, comme le commanderait la conception traditionnelle. A côté du salaire direct qui répond au labeur accompli, une place plus ou moins importante est faite à un salaire *modern' style*, qualifié de "salaire indirect". Il ne s'analyse pas dans la contrepartie économique du travail, mais il est destiné à individualiser la rémunération, à l'adapter à la situation personnelle du travailleur.

En France, il résulte d'une statistique officielle, parue ces jours-ci, qu'en 1957, 2.760.000 familles françaises ont reçu en moyenne 168.000 Frs pour 1957 en prestations familiales.

L'économiste de la vieille école note avec étonnement — et non d'ailleurs sans inquiétude — cette altération de la notion de

salaire, tandis que le juriste du Droit social se réjouit de constater que le travail n'est plus traité comme une marchandise.

\*  
\*\*

Le salaire ainsi déterminé, ainsi élargi dans un souci de sécurité, peut-il être mis à l'abri de certaines épidémies sociales : les *maladies monétaires*, le chômage ?

Pendant longtemps, le législateur a hésité, dans la crainte d'une répercussion économique dangereuse, à lier le salaire aux fluctuations de la monnaie. On redoutait les variations du salaire en fonction de la hausse des prix. N'allaient-elles pas provoquer, par le processus qualifié de cycle infernal, une accélération de la chute de la monnaie, une nouvelle ascension des prix, avec, au bout du chemin, une catastrophe générale ?

Cependant, le législateur français, devenu plus optimiste, a finalement cédé aux doléances des salariés qui se plaignaient amèrement du retard des salaires par rapport aux prix. Il a admis, ces dernières années, une *échelle mobile* du SMIG, sous certaines conditions, faciles à remplir il est vrai (loi du 26 juin 1957) : une hausse de 2 % de l'indice des prix composé de 179 articles, maintenue pendant deux mois, entraîne une augmentation automatique du SMIG. Ce système ne va d'ailleurs pas sans créer des soucis au gouvernement qui doit avoir constamment les yeux fixés sur le baromètre des prix.

Faut-il développer plus encore la sécurité du gain en préservant la rémunération contre une autre maladie sociale : le *chômage*,

Le juriste du Droit civil est tenté d'objecter que l'entreprise dont l'activité est paralysée ne peut être tenue de verser une rétribution sans contrepartie. Les obligations respectives de l'employeur et du salarié ne sont-elles pas solidaires, comme dans tout autre contrat synallagmatique ? C'est aux seuls pouvoirs publics, semble-t-il, qu'il appartient, en logique, de verser un secours aux chômeurs.

Mais cette solution est loin d'être pleinement satisfaisante socialement. On peut lui reprocher d'avoir l'inconvénient de faire du chômeur un assisté, un mendiant qui tend la main pour recevoir une aumône.



Sous l'influence de la Doctrine allemande, une construction différente, plus respectueuse de la dignité humaine, est en train de s'édifier. Le chômage est envisagé comme un risque de l'entreprise, qui doit se traduire par l'indemnisation des heures perdues. C'est là une idée nouvelle qui pourrait être génératrice de progrès social.

— De fait, aux U.S.A., des accords collectifs intervenus en 1955, chez Ford, ont ouvert la voie : ils ont prévu un salaire annuel garanti, mettant le travailleur à l'abri d'un ralentissement de l'activité économique.

— En France, très récemment, une convention de large portée, conclue le 31 décembre 1958 entre le patronat français et trois grandes organisations syndicales, a entendu pallier le risque de récession par la solidarité professionnelle.

Grâce à des versements calculés sur le salaire et supportés par les employeurs à concurrence de 80 %, par les salariés pour une portion beaucoup plus faible (20 %), des allocations seront attribuées aux travailleurs qui viendraient à être privés d'emploi à la suite de chômage.

En chiffres ronds, ces allocations permettront d'accorder au salarié 65 % de sa rémunération s'il est au bas de l'échelle et 40 % s'il est parmi les mieux rémunérés.

Le Droit du Travail conjugue ainsi ses efforts avec ceux de son plus jeune frère, le Droit de la Sécurité sociale, lequel organise l'assurance-chômage pour couvrir aussi largement que possible le risque d'arrêt du travail, dont je dois maintenant parler.

\*  
\*\*

Parallèlement à la sécurité du salaire, ainsi établie par un réseau très riche de mesures, le Droit social contemporain est très soucieux d'atteindre un objectif voisin : la *sécurité de l'emploi*.

Ne faut-il pas tout mettre en oeuvre pour que le salarié conserve sa place dans l'entreprise, afin de lui assurer une rémunération ? Le danger de disposition du salaire résulte non seulement d'une crise économique, indépendante de la volonté du chef d'entreprise, mais aussi d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les travailleurs sont aujourd'hui très sensibles aux licenciements, comme l'ont prouvé ces temps-ci, en Belgique, la grève des



mineurs du Borinage, à la suite de la fermeture de certains puits de mine ; en France, les incidents qui se sont produits dans l'entreprise Fives-Lille lorsqu'elle a voulu licencier un millier d'ouvriers ; et, en Italie, la résistance, avec l'appui des Autorités religieuses, des ouvriers de Florence, parce qu'ils étaient menacés de licenciement.

L'évolution du Droit social s'est faite précisément dans un sens de plus en plus restrictif des ruptures. Ce sont d'abord des mesures *réparatrices* qui ont été seules retenues lorsque l'employeur a commis une faute dans le congédiement : il s'est séparé brusquement du salarié sans le prévenir à l'avance, il a obéi à des mobiles illégitimes.

Oui, les législations prennent soin d'imposer un préavis à la partie qui dénonce le contrat de travail à durée indéterminée. J'ai constaté que la loi turque du 25 Janvier 1950 était plus complète que la loi française du 19 Février 1958, car elle fait varier judiciairement le préavis avec la durée des services. Une indemnité dite de brusque rupture sanctionne la méconnaissance de l'obligation du délai-congé. — Elle est renforcée par une indemnité dite de rupture abusive lorsque la dénonciation du contrat repose sur des motifs blâmables.

Ces mesures sont certes louables, mais elles ne contribuent à assurer la stabilité de l'emploi que d'une manière indirecte, par la crainte des versements pécuniaires qu'elles peuvent inspirer à l'employeur. Si l'employeur est décidé à courir le risque et à mettre le prix, les mesures seront inopérantes.

Aussi, actuellement, on estime qu'il convient d'essayer de prévenir les ruptures au lieu de se contenter d'indemniser les salariés licenciés. Des dispositions, soit d'ordre administratif, soit d'ordre professionnel, ont fait leur apparition : elles tendent, autant que possible, à éviter l'éviction des salariés de l'entreprise :

— En France, l'employeur qui veut congédier le salarié doit obtenir, avant le licenciement, dans diverses professions, l'agrément d'un Service officiel, sous peine de sanctions pénales. C'est le *contrôle administratif*.

— La République Fédérale allemande connaît un *contrôle professionnel* : l'employeur est tenu de consulter obligatoirement les représentants du personnel lorsque le licenciement est collec-



tif. Sans doute, est-il libre de sa décision, mais un frein est apporté à sa liberté d'action, à cause de cette obligation de solliciter au préalable l'avis des représentants du personnel.

\*  
\*\*

De telles restrictions à la liberté des congédiements ne vont pas sans soulever des objections. L'Etat dispose-t-il d'un véritable droit de veto, le chef d'entreprise sera entravé dans son pouvoir disciplinaire, dont on ne peut le priver sans danger. D'autre part, la stabilité de l'emploi, si elle est trop complète, ne va-t-elle pas conduire à maintenir dans l'entreprise une main d'oeuvre inapte ou inutile ?

Certains pays, comme la France, ont été conscients de ce péril. Une méfiance instinctive des Français à l'égard de l'Administration a conduit la jurisprudence à limiter la portée du contrôle de la puissance publique. Les Tribunaux refusent aux Services officiels le droit d'apprécier les motifs juridiques (une faute du salarié, par exemple) ou les motifs techniques (aptitude du salarié, valeur professionnelle) qui seraient à la base du licenciement.

En revanche, le Service officiel pourra examiner valablement la situation sous l'angle économique. Il suffit d'imaginer qu'un employeur entende congédier un salarié en un ralentissement de ses affaires ; or, on constate qu'il maintient un régime d'heures supplémentaires pour d'autres salariés. Le Service officiel opposera en pareil cas un refus à la demande d'autorisation de licenciement.

Cette intrusion de la puissance publique — même limitée — n'est pas une solution complètement efficace. L'interdiction du licenciement sera pratiquement inopérante si la récession est telle que l'entreprise ne reçoit plus de matière première ou qu'elle n'a plus de commandes. On imagine mal que l'entreprise soit contrainte à tourner à vide.

Aussi, l'économiste toujours ingénieux vient-il au secours du juriste pour lui suggérer des mesures de reclassement, de réadaptation de la main-d'oeuvre ou encore un programme d'implantation d'entreprises nouvelles dans les régions faiblement indus-



rialisées ou qui souffrent d'un ralentissement d'activité économique.

La France vient d'entrer dans cette voie en créant des zones dites critiques, comportant l'attribution de primes aux entreprises qui s'y installeraient.

On songe aussi à la réduction de la durée du travail, non plus pour des raisons sanitaires comme jadis, mais pour maintenir les emplois de tous les travailleurs. Ainsi, la Commission économique du Marché Commun, pour faire face à la crise charbonnière, vient de proposer, le 25 mars, la semaine de cinq jours dans les Mines. Et, sans vouloir jouer au prophète, on peut supposer que l'automatisation entraînera une limitation progressive du temps de travail.

La sécurité de l'emploi, la sécurité du gain transforment la condition des salariés. Ne conduisent-elles pas à envisager une nouvelle étape, plus révolutionnaire encore, de l'audacieux Droit social ?

Si le travailleur a sa place stabilisée dans l'entreprise, s'il peut compter sur une rémunération préservée contre les aléas, il semble légitime de le faire participer à la vie de l'entreprise à laquelle il est ainsi rattaché étroitement.

Depuis longtemps, les sociologues reprochent à l'entreprise classique de l'école libérale d'avoir été construite sur le type de la monarchie absolue : l'employeur donne des ordres à ses sujets, les salariés, tenus d'obéir, mais sans que les salariés soient admis à jouer un rôle dans la direction de l'entreprise et sans qu'ils participent aux profits.

Mais il faut bien reconnaître que la réforme de la structure même de l'entreprise soulève des problèmes délicats. On redoute qu'une démocratisation de l'entreprise n'affaiblisse progressivement le pouvoir indispensable de direction de l'employeur et qu'elle ne conduise à l'anarchie. Et, d'autre part, on peut objecter que les salariés, en l'absence de formation, n'ont pas les aptitudes suffisantes pour délibérer avec l'employeur sur les questions économiques.

Le Droit social contemporain combat, certes, la conception ancienne de l'entreprise, mais il ne s'oriente qu'avec prudence soit vers la collaboration entre le personnel et le chef d'entreprise, soit vers une distribution du profit.



Les formules de collaboration retenues aujourd'hui varient avec les nations : la Turquie connaît les délégués du personnel qui sont les intermédiaires qualifiés entre les salariés et le chef d'entreprise. En France, indépendamment des délégués du personnel, il existe un autre rouage : le comité d'entreprise, appelé à participer à la vie de l'entreprise. Le comité d'entreprise joue un rôle important en ce qui concerne les oeuvres sociales de l'entreprise (cantines, coopératives, colonies de vacances), mais, sur les plans économique et technique, le droit de regard du personnel est faible.

En l'état actuel, le législateur français n'est point allé jusqu'à accorder aux salariés la prérogative de gérer l'entreprise sur un pied d'égalité avec l'employeur : le contrat de travail ne s'est pas transformé en un contrat de société, comme le souhaitent des sociologues.

Pourtant, l'idée d'une co-gestion a été lancée et elle fait son chemin. Le Droit allemand est, à certains égards, plus avancé ; Les organes de représentation du personnel interviennent obligatoirement lorsqu'il s'agit de régler des problèmes importants relatifs à la vie économique de l'entreprise et susceptibles de retentir sur tout le personnel (modification des méthodes de travail, réduction d'activité, etc...).

— Il n'est pas sans intérêt de noter qu'indépendamment de cet acheminement vers une coopération plus ou moins accusée des salariés avec les employeurs, des dispositions sont prises depuis peu de temps en France pour inciter les employeurs à faire participer les salariés aux résultats fructueux de l'entreprise. Un texte du 7 janvier 1959 a encouragé, par des avantages fiscaux, les accords destinés à intéresser les travailleurs à l'accroissement de la productivité et aux profits de l'entreprise. Ne sont-ils pas dûs aux efforts conjugués des salariés, de la Direction, des apporteurs de capitaux ?

## II

Ces cheminements contemporains du Droit social ont provoqué — c'était inévitable — un *particularisme* de plus en plus accusé de cette discipline juridique. Le jeune Droit, approchant de la majorité, acquiert une personnalité propre qui fait l'étonnement des juristes, conservateurs par tempérament.



Le Droit social est né du Droit civil : ce sont les concepts du Droit civil qui lui ont servi d'architecture. Mais le vieux Droit commun n'est plus toujours un vêtement à la mesure du Droit social, a des objectifs nouveaux, ne faut-il pas des moyens techniques inédits ?

Le Droit civil, en matière d'obligations, est basé sur le *contrat* et sur la *responsabilité*. De fait, ce sont bien ces notions fondamentales qui ont servi pendant longtemps de poutres maîtresses au Droit social. Mais, aujourd'hui, on se demande si cette charpente est suffisante pour soutenir l'édifice.

A — Le contrat de travail qui a été et qui reste le cadre du Droit du travail comporte, comme élément principal, en Turquie comme en France, la dépendance dite juridique du salarié soumis à l'autorité de l'employeur.

Il en résultait autrefois qu'on écartait de la sphère d'influence du Droit du travail les personnes qualifiées de "travailleurs indépendants" parce qu'elles organisent à leur guise leurs activités.

Or, on est obligé de constater que le Droit social contemporain est en discordance, sur bien des points, avec le contrat de travail ainsi analysé.

a) Sans même envisager la sécurité sociale, un grand nombre de personnes bénéficient en France de la protection du Droit du Travail sans être placées directement sans la coupe d'autrui : représentants de commerce, travailleurs à domicile.

Des économistes ingénieux ont proposé de substituer à la subordination juridique une notion différente : la dépendance dite économique. Il ne serait plus nécessaire de relever des ordres, d'une surveillance de la part du donneur d'ouvrage. Il suffirait de prendre en considération la condition de vie de celui qui fournit ses services, son état de faiblesse pécuniaire, tout en gardant pour cadre le contrat de travail.

b) Mais la thèse proposée ne rend pas complètement compte de toutes les modifications relevées en Droit du travail. Ce ne sont pas seulement les personnes protégées dont le domaine a grandi. Les règles qui gouvernent les rapports de travail sont en opposition sur bien des points avec les principes familiers du juriste du Droit civil.



Ainsi, les contrats ont ordinairement un effet relatif : ils ne profitent pas, ils ne nuisent pas aux tiers. Or, le Droit social rejette fréquemment cette règle classique, pour atteindre ses objectifs : la sécurité du salaire, la sécurité de l'emploi.

Les conventions collectives ne s'appliquent pas seulement à ceux qui les ont signées ou à leurs mandants, mais encore aux membres des syndicats qui y sont hostiles et, parfois même, à ceux qu'on appelle les francs-tireurs parce qu'ils n'appartiennent à aucun syndicat. Ils seront pris malgré eux et contre leur volonté dans l'engrenage de la convention collective.

L'exclusion de la relativité des contrats se manifeste encore en cas de changement de chef d'entreprise. Le nouveau chef d'entreprise, en Turquie comme en France, devra respecter les contrats de travail conclus par son prédécesseur, bien qu'il ne les ait pas négociés lui-même. Le patron passe, l'entreprise reste. C'est là un moyen de contribuer à la stabilité de l'emploi.

\*  
\*\*

En présence de l'inadaptation du contrat de travail aux solutions du Droit social, la Doctrine a forgé de nouveaux concepts qui viennent concurrencer le contrat parce que le contrat n'est plus toujours à la taille du Droit social.

Les notions de *relation de travail et d'entreprise* séduisent beaucoup de juristes d'avant-garde, tandis que d'autres se refusent à abandonner le contrat. On soutient que l'embauchage du salarié n'est point un accord de volontés, un contrat, mais une adhésion à une institution, l'Entreprise, qui groupe les salariés et l'employeur. Au-dessus des uns et des autres — et les dépassant — il y aurait la communauté de travail à laquelle ils appartiennent les uns et les autres. Par le seul fait de l'entrée dans l'entreprise, c'est tout un statut qui s'appliquerait en bloc aux salariés, sans qu'ils puissent écarter ses dispositions.

Ces notions de relation de travail et d'entreprise ne sont pas de pures abstractions juridiques. Elles présentent une portée pratique considérable. Elles contribuent à créer un climat d'entente entre tous ceux qui collaborent avec l'entreprise. Le patron ne sera plus un monarque, mais le premier de tous les serviteurs de l'entreprise groupés autour de lui.



Et de fait, en France, on constate que dans certaines régions (Roubaix, Tourcoing), les patrons et salariés dans les filatures ont pris conscience de la solidarité de leurs intérêts, qu'ils s'assoient à la même table, qu'ils prennent d'heureuses initiatives dans le domaine de la construction en édifiant ensemble des logements. Un Comité interprofessionnel de patrons et d'ouvriers va fêter bientôt l'inauguration de son 12.000<sup>ème</sup> immeuble.

La relation de travail conduit également sur le plan judiciaire à des résultats plus équitables que ceux découlant du contrat. Les salariés échappent aux nullités si fréquentes dans les contrats.

Il suffit d'imaginer la situation d'un enfant embauché dans une entreprise avant l'âge légal. A-t-il travaillé pendant un certain temps ou a-t-il été victime d'un accident du travail, le système contractuel conduit à lui refuser, logiquement, toute rémunération ou toute réparation puisque le contrat, base de l'action, est nul. — Au contraire, si on admet la relation de travail, cet enfant sera fondé à intenter victorieusement une action en justice. C'est ce qui a été décidé par la jurisprudence française, par la jurisprudence turque, qui, sans retenir le mot de relation de travail ont admis des solutions qui sont dans la ligne de ce concept nouveau.

\*\*

Ce n'est pas seulement le contrat — cadre familial des juristes — qui est en discordance avec le Droit social, mais aussi la *responsabilité*, cet autre pilier traditionnel de l'édifice juridique classique.

Est-il besoin de rappeler tout d'abord que le Droit civil fondait jadis la responsabilité sur la faute, mais que cette notion s'est révélée peu à peu insuffisante en Droit social ? Elle ne permettait pas, dans bien des circonstances, d'assurer une réparation aux salariés victimes d'accidents du travail. Obligés de prouver l'imprudence ou la négligence du chef d'entreprise, les salariés étaient fréquemment désarmés car, comme on l'a maintes fois observé, l'accident est anonyme dans les entreprises. — Bien mieux, il advient que l'accident soit imputable au salarié lui-même qui oublie de prendre certaines précautions, en raison de l'accoutumance au danger. N'était-il pas inique de le priver de toute indemnité ?

C'est dans ces conditions qu'on a substitué à la responsabi-



lité à base de faute une responsabilité fondée sur le *risque professionnel*.

L'idée directrice est bien connue : l'employeur a la garde d'une installation qui comporte des dangers. Comme il conserve en exclusivité les profits, du moins dans l'aménagement de l'entreprise libérale, il doit, en contrepartie, assumer des charges (*ubi emolumentum, ibi onus*). Cette solution est consacrée par la loi turque du 27 juin 1945.

Mais voici qu'à son tour le risque professionnel est dépassé actuellement et qu'on lui substitue le *risque social* et la *garantie collective*. Ce sont là de nouvelles formules retenues par le Droit de la Sécurité sociale.

La réparation des accidents du travail est réalisée par des organismes particuliers et non plus par les employeurs, qui se contentent de payer des cotisations. Le salarié victime d'accident n'a pas d'action, en principe, contre son employeur, si bien que la responsabilité de l'employeur paraît avoir disparu. L'accident de travail devient un risque couvert dans des conditions voisines de la maladie ordinaire et de l'invalidité : ce n'est plus une réparation qui est aménagée, mais une garantie collective.

Ce changement de conception est gros de conséquences : puisqu'il ne s'agit pas d'allouer des dommages - intérêts, sanctionnant une faute ou un risque créé, mais bien de préserver le salarié contre un facteur d'insécurité, l'accent sera mis sur la *prévention*.

Le Droit des accidents du travail et des maladies professionnelles qui était hier entre les mains des juristes, doit faire maintenant une place de choix aux médecins du travail et aux hygiénistes. On va s'efforcer d'abord d'éviter l'accident et la maladie. Si ces événements viennent à se produire, on mettra tout en oeuvre pour rendre à la victime sa capacité de travail antérieure, au lieu de lui verser une réparation. De là, les nombreuses dispositions destinées à lutter contre les causes d'accidents, à réadapter et à rééduquer les victimes.

En France, les industriels sont incités à prendre des précautions pour préserver la sécurité physique des salariés. Les cotisations qu'ils versent à la Sécurité sociale seront diminuées si le nombre des accidents fléchit dans les entreprises. Inversement, les



employeurs seront pénalisés s'ils ont commis des défaillances dans le combat contre l'accident.

\*\*

Ainsi, le Droit social actuel abandonne-t-il dans bien des cas les techniques classiques du contrat et de la responsabilité pour utiliser des procédés nouveaux. Il n'est pas sans intérêt d'observer qu'ils ont pénétré dans le vieux Droit civil. Le Droit social, né du Droit civil, rajeunit l'ancêtre. Ainsi on relève en Droit civil des cas de plus en plus nombreux de responsabilité sans faute et de garantie collective.

Cette transformation pose aux juristes un problème : quelle est la place du Droit social dans les sciences juridiques ? On peut se demander si le Droit social relève encore de la grande famille du Droit privé ou est entré dans celle du Droit public ? Ce n'est pas là une simple controverse d'école. Elle soulève, au contraire, de multiples intérêts.

Il s'agit de savoir, par exemple, si les professeurs de Droit civil sont encore qualifiés pour enseigner le Droit social ou s'ils ne doivent pas céder la place aux spécialistes du Droit public. — De même, l'organisation du contentieux et le régime de règlement des conflits du travail pourront différer suivant la réponse donnée à la question. Si le Droit du Travail relève du Droit public, les juridictions paritaires de travail mériteraient d'être remplacées par des juridictions administratives.

Nous ne croyons pas que la perte d'influence des méthodes du Droit privé ait entraîné l'annexion du Droit social au Droit public. Une observation paraît le démontrer. Le Droit social est loin d'être créé par la seule puissance publique. Il est établi très souvent par les intéressés, grâce notamment aux conventions collectives dont le développement est considérable en France et dans les Pays des Communautés européennes (C.E.C.A. et Marché Commun). C'est là un mode de création des règles du Droit social dont on ne saurait trop souligner la portée. Tandis que la tutelle de l'Etat implique que les salariés sont des mineurs, placés sous la protection de l'Etat, la convention collective a au contraire l'avantage de permettre aux salariés de se défendre eux-mêmes, en traitant à égalité avec les employeurs.



La convention collective marque bien, à notre avis, la position du Droit social dans l'édifice juridique et son originalité. Il est à la *croisée des chemins* entre le Droit privé et le Droit public.

Comme on l'a dit en recourant à une formule imagée, la convention collective a le corps d'un contrat et, de ce point de vue, elle relève du Droit privé puisqu'elle suppose, dans son élaboration, une négociation entre partenaires, suivie d'un accord des volontés. Mais elle a aussi l'âme de la loi parce qu'elle s'impose parfois non seulement aux seuls signataires, mais aussi aux membres de la profession tout entière, à l'égard d'une loi. De ce point de vue, la convention collective est dans le sillage du Droit public.

\*  
\*\*

Si, au sein des diverses nations, le Droit social se distingue, comme nous l'avons montré, des autres branches du Droit en abandonnant des règles qui gouvernent les obligations, en revanche, sur le plan international, les législations sociales tendent à s'apparenter et à se mettre à l'unisson. C'est là une dernière particularité que j'ai réservée pour la fin — à dessein — à cause de son importance.

Oui, une même toile est en train de se tisser autour des nations et c'est ainsi que, sur bien des points, la Turquie et la France appliquent des règles identiques. Cette évolution contemporaine a plusieurs causes, parmi lesquelles il faut mettre au premier rang les causes économiques. Toutes les conquêtes sociales ont, en effet, leur rançon; elles entraînent des charges très lourdes, lesquelles sont de nature à mettre en difficulté l'économie des nations qui ont pris des initiatives généreuses. Ne vont-elles pas être pénalisées par leur hardiesse ? L'industrie française a redouté et redoute précisément l'ouverture récente du marché commun parce que le poids des mesures sociales est plus élevé en France que dans les autres pays.

Le meilleur moyen pour franchir l'obstacle, c'est d'établir un Droit international commun, du moins dans les lignes fondamentales.

Et, de fait, sous l'influence de l'O.I.T., qui groupe actuellement 82 Nations, un rapprochement s'est opéré entre les droits so-



ciaux des nations en dépit de leurs divergences politiques. Sans prétendre obtenir une identité complète des règles, — ce qui ne serait ni réalisable, ni souhaitable — on a réussi du moins à constituer un fonds commun de principes.

Les traités qui ont donné la vie aux communautés européennes ces toutes dernières années prévoient aussi une harmonisation des législations des six Pays.

Ainsi s'achève ce voyage, beaucoup trop rapide et par la même pénible pour vous, autour du vaste monde du Droit social, que je vous ai imposé.

En bref, les tendances du Droit social contemporain témoignent d'un effort généreux pour réaliser un meilleur aménagement de la société humaine dans l'ordre et la justice, sous le signe de la belle devise " *Si vis pacem, cole justiciam* ", que M. Saymen a placée à juste titre, au frontispice de son *Traité de Droit turc du Travail*.

---