

LES ECHOS DE SAINT-MAURICE

Edition numérique

Joseph SERRE

Le contrat de travail et le salariat

Dans *L'Eveil (Echos de Saint-Maurice)*, 1909, tome 11, p. 175-182

© Abbaye de Saint-Maurice 2010

Le Contrat de travail et le Salariat

I

Le Contrat de travail

Nos principes de réforme seront empruntés à Léon XIII (Encyclique *De Conditione opificum*).

Avant tout, dans la question qui nous occupe, il importe de déterminer la fin naturelle du travail : ramener le travail à sa fin, ce sera le réformer. Quelle est-elle ?

Dieu, en donnant à l'homme la terre, lui impose la loi du travail. Le travail sera donc pour l'homme le moyen nécessaire d'obtenir sa vie ; c'est à l'homme lui-même à réaliser le plan divin.

La subsistance de chaque jour, telle est la fin naturelle du travail.

Mais le travail étant destiné à être exercé dans un milieu social, il y a entre la société et lui un lien nécessaire : le travail en d'autres termes, est social ; il est le grand pourvoyeur des biens naturels nécessaires à la société.

Il y a, entre le travail et la société, une autre relation : le travail est le grand lien social. L'humanité, en proie à une commune indigence, n'est, au fond, qu'une immense société de secours mutuels. Dieu a voulu mettre dans son sein des inégalités et des différenciations. Ceux qui ne possèdent pas ont besoin de ceux qui possèdent ; ceux qui possèdent, à leur tour, ont besoin de ceux qui ne possèdent pas. Ils s'unissent par le travail. Cette fin du travail est la pierre de touche de tous les systèmes sociaux. S'il se propose uniquement d'enrichir l'individu, c'est la guerre ; mais s'il a cette double raison d'être, de pourvoir à la subsistance du citoyen et de contribuer au bien social, c'est la paix sociale.

Le travailleur doit donc être subordonné ; mais il n'est pas esclave, car il conserve ses droits et sa dignité d'homme ; il n'est pas non plus fonctionnaire, car il n'a à recevoir de l'Etat aucune délégation pour produire des actes immédiatement sociaux. Le travail *n'est pas* une fonction sociale, mais *il a* une fonction sociale ; bien loin d'être isolé, exilé de la société, il doit concourir au bien commun.

C'est sur le travail industriel que portera notre étude. Le travail industriel, c'est l'exercice de l'activité humaine sur une matière existante pour lui donner, une transformation, une utilité nouvelle. Trois éléments lui sont nécessaires : une matière, une force intelligente, des instruments ou capital.

Le capital et le travail peuvent se trouver, l'un par rapport à l'autre, dans trois situations diverses :

1° Union du capital et du travail. Le travailleur alors possède la matière et les outils. C'est le cas du petit propriétaire cultivateur.

2° L'ouvrier, qui n'a que son travail, s'associe avec le capitaliste, qui lui fournit instruments et direction ; et cette association comporte une répartition des bénéfices proportionnelle à l'apport de chacun.

3° L'ouvrier ne s'associe pas avec le patron, mais traite à forfait avec lui ; il promet son travail moyennant un salaire. C'est le contrat de travail proprement dit. Etudions-le.

Et d'abord, le contrat de travail ainsi défini est-il juste et légitime ? Nous le croyons, quelles que soient les attaques dont il est aujourd'hui l'objet. Mais il faut nous expliquer. Le contrat de travail est un contrat de louage de services : l'ouvrier loue au patron une chose utile, sa force ; le patron paye à l'ouvrier ce service. Mais il nous est interdit de voir ici un *louage de*

choses, puisqu'il s'agit de l'utilisation de la personne humaine. De cette vérité, que l'homme n'est pas une chose, nous déduisons deux conséquences :

1° Dans le contrat de travail n'entrent pas les éléments intellectuels ; tout ce qui touche à l'âme est inviolable et lui échappe. Mais comme, indirectement, la personne même de l'ouvrier entre dans l'objet de la convention, il importe que cette convention respecte deux sortes d'obligations : une obligation réelle, l'ouvrier devant recevoir tout ce à quoi il a droit ; une obligation de justice, autrement stricte qu'un devoir de charité.

2° Le contrat de travail n'est pas un contrat de vente. Le travail n'est pas une marchandise ; l'ouvrier ne le vend pas comme l'épicier son sel.

Il s'agit donc d'un contrat de louage de services. Ainsi défini, le contrat de travail est légitime, et il existe depuis des siècles. L'homme a le domaine utile de son corps ; pourquoi n'aliénerait-il pas cette utilité ? dès lors que ce n'est pas une vente, rien n'est ici contraire à la dignité humaine. Objectera-t-on que l'ouvrier ne reçoit pas le fruit de son travail ? l'objection ne porte pas, *si le salaire est juste*. Veut-on voir dans ce traité une infériorité du travailleur ? Il n'y a pas infériorité absolue, mais interdépendance entre tous les hommes voués au labeur, interdépendance nécessaire, et qui ménage tous les droits et les devoirs de chacun.

Sans doute, le contrat de travail n'est pas l'idéal des rapports du capitaliste et de l'ouvrier. On lui préfère avec raison la coopérative de production. Mais il faut reconnaître qu'elle ne peut être accessible à toutes les formes de l'activité industrielle, car elle suppose le capital restreint, la part du travail proprement dit prépondérante, des débouchés assurés. On ne saurait donc l'appliquer à tous les cas. Il ne suffit pas de s'unir

en coopératives pour obtenir la richesse, et il faut savoir quelquefois se défier de l'idéal.

Mais le contrat de travail, nécessaire encore, et pour longtemps, dans la majorité des cas, est légitime, *si le salaire est juste et normal*. Et c'est cette conception du salaire *juste* qui nous permet d'apprécier à leur valeur deux théories aujourd'hui proposées.

Selon l'une, l'ouvrier conserverait un droit au bénéfice après le prélèvement d'un salaire fixe et équitable. Elle a sa part de vérité, car elle voit entre le capital et le travail une association naturelle, une collaboration, une interdépendance ; mais elle ne peut être la forme unique du contrat, et elle se contredit en prétendant que l'ouvrier, quand il a reçu un salaire juste, c'est-à-dire égal à son droit, a droit encore à quelque chose.

Selon l'autre, le contrat de travail exigerait du travailleur l'abandon une fois pour toutes, moyennant salaire, de sa part de production dans le produit manufacturé ; d'avance, l'ouvrier vendrait cette part au patron. Théorie vraie en une certaine mesure, car elle voit que le travailleur a un droit naturel au produit de sa collaboration ; mais incomplète, car encore faut-il déterminer dans les limites de la justice le salaire ainsi défini.

En résumé, la théorie du contrat de travail reste équitable si elle suppose le juste salaire.

II

Le Salariat

Le salariat est le rouage essentiel de l'ordre économique actuel. Dans le régime moderne, le travail dépend uniquement de l'employeur, qui peut le donner ou le refuser selon ses intérêts personnels : l'ouvrier, dans ces conditions, se trouve à la merci du patron. Ce régime, qui porte le nom de salariat, a pour fruit

naturel aujourd'hui le prolétariat. Or, il importe de ne pas confondre salariat et prolétariat : celui-ci est le parasite et l'ennemi de celui-là, c'est lui qu'il faut chercher à supprimer. Le salarié est l'homme qui reçoit un traitement fixe en échange de services rendus : à ce titre, l'officier, le magistrat, sont des salariés. Le prolétaire est un salarié qui reçoit un salaire insuffisant : 1° il n'a aucun droit acquis, c'est un isolé ; 2° il n'est jamais assuré du travail et, par conséquent, du pain de demain ; c'est un homme sans sécurité. Tels sont les deux éléments du prolétariat : on voit aisément qu'ils ne sont pas essentiels au salariat.

En fait, aujourd'hui, le salariat se réduit presque toujours au prolétariat : l'ouvrier n'a aucun droit acquis à son gagne-pain ; il n'accède pas à la propriété ; sa situation est essentiellement instable. Le salaire même serait-il suffisant pour l'individu, il est en général insuffisant pour la famille. Et cependant il faut que l'ouvrier gagne le pain de son foyer et ne le mendie pas.

A cette situation intolérable, à ces inconvénients actuels du salariat, quels sont les remèdes proposés ?

1° L'école socialiste voit dans la nature même du salariat le mal suprême. Elle demande donc sa suppression, c'est-à-dire la suppression du patron.

2° L'école de Gide voudrait transformer le régime du salariat en un régime coopératif de production.

3° L'école catholique sociale reconnaît que la société coopérative est en soi meilleure, mais constate l'impossibilité immédiate, et même à très longue échéance de la transformation rêvée par Gide. Les remèdes proposés par elle sont : une observation plus rigoureuse de la justice — le contrat collectif — l'organisation professionnelle.

A) Le salaire est la rémunération de l'activité de

l'ouvrier. Or dans tout contrat de justice, il faut que l'égalité règne entre le donné et le reçu ; il faut donc ramener dans le salaire la justice intégrale. En d'autres termes il faut que le salaire reçu représente la valeur de l'effort dépensé, qui ne peut s'évaluer que par la part de l'ouvrier dans le produit. Mais en outre le salaire, comme le travail, a un caractère de nécessité : il doit donc correspondre à la subsistance normale de l'ouvrier sobre et honnête.

Remarquez que le salaire ne dépend pas d'un seul de ces éléments, mais de l'un et de l'autre à la fois ; il est soumis à un double minimum : *a)* les nécessités de la subsistance ; *b)* l'égalité au travail de l'ouvrier.

Le salaire, enfin, doit tenir compte des droits de la personne de l'ouvrier, respecter la justice complète dans l'ordre religieux, moral et civique ; pas d'obstacle à la vie religieuse, pas de danger pour la morale dans les conditions du travail, pas d'empêchement à l'exercice des fonctions civiles.

En somme, l'école catholique réclame, relativement au salaire, une triple justice : justice réelle (égalité au travail fourni), justice naturelle (subsistance du travailleur et de sa famille), justice personnelle (respect des droits et des devoirs attachés à la personne humaine).

En résumé :

1° La distinction entre patrons et ouvriers est-elle mauvaise ? Non, elle est juste et nécessaire ; les coopératives elles-mêmes, l'histoire l'a démontré, ne peuvent vivre sans une tête dirigeante.

2° Le salariat offre-t-il des avantages ?

Oui : il exempte l'ouvrier de tous risques ; il lui offre des paiements à intervalles réguliers.

3° Le salariat offre-t-il des inconvénients ? Oui : mais ces inconvénients ne proviennent pas essentiellement du salariat, ils sont la conséquence du prolétariat, fruit lui-même de l'isolement de l'ouvrier.

B) Même ainsi corrigé, le salariat ne reste pas moins l'objet d'un contrat individuel : il a toutes les tares de l'individualisme. Il faut l'y soustraire, et c'est la deuxième tâche de l'école catholique sociale. Aussi le second remède proposé par elle est-il le contrat collectif de travail, contrat passé entre un groupe de patrons et un groupe d'ouvriers, fruit de l'organisation professionnelle. A vrai dire, cette expression « contrat collectif » est inexacte : elle semble sous-entendre un salaire collectif dont le versement total serait suivi d'une répartition entre associés. Il ne peut être question de rien de semblable ici : le travail reste individuel et le salaire est individuel. Cette expression commode : « contrat collectif de travail » désigne plutôt une convention fixant les conditions préalables du travail. Il remédie à l'inégalité entre l'ouvrier et le patron dans la conclusion du contrat. Cette inégalité est manifeste : 1° dans la proposition et la discussion du travail, le patron connaissant beaucoup mieux que l'ouvrier les conditions du marché ; 2° dans la conclusion même du travail, le patron pouvant attendre des conditions meilleures, et l'ouvrier ne le pouvant pas, pressé qu'il est par la faim.

Le contrat collectif a porté remède : 1° en donnant aux ouvriers la compétence qui leur manquait ; 2° en leur multipliant leurs forces ; 3° en plaçant la concurrence, qu'il ne supprime pas, sur son vrai terrain, c'est-à-dire sur le terrain professionnel : la question du chômage, par exemple, ou celle de la résidence de l'ouvrier, qui sont en dehors de la profession de l'ouvrier, n'entrent pas en jeu dans le contrat collectif.

Sans doute la liberté du patron se trouve diminuée dans un certain sens. Mais la liberté de faire tomber le travail humain au-dessous de la dignité humaine est une liberté mauvaise, dont il faut hâter la suppression.

Le patron, objecte-t-on, sera à la merci de ses ouvriers ; son autorité sera diminuée. — Certes, nous sommes les premiers à proclamer la nécessité dans une industrie d'une autorité forte. Mais les décisions que peut prendre un patron ne sont pas toutes de même sorte : 1° les unes ne regardent en rien l'ouvrier (produit à fabriquer, mode de fabrication, etc.) 2° les autres intéressent, à la fois l'ouvrier et le patron (la durée du travail) ; 3° d'autres enfin intéressent directement l'ouvrier, celles, par exemple, qui ont trait à la moralité et aux droits de la personne humaine. Pour les premières, l'autorité du patron est incontestable et sans contrôle ; pour les autres, elle ne peut être absolue : en ce qui le concerne, il faut substituer au régime autocratique le régime constitutionnel (nous ne disons pas « parlementaire »). La charte en serait comparable au cahier des charges dans une adjudication.

Le contrat collectif n'est pas resté à l'état de rêve. Il est même une condition nécessaire de la grande industrie. Là, en effet, le patron est bien obligé de calculer le salaire pour la masse, donc avec la masse.

Pour qu'il soit efficace, le contrat collectif doit être muni de sanction. Il est donc indispensable que les associations professionnelles possèdent des biens mobiliers et immobiliers et aient ainsi « de la surface ».

Dans l'avenir, le contrat collectif tendra à se généraliser, pourra devenir de droit public. Ce sera alors la reconnaissance officielle de la profession ; la corporation aura son existence légale et son autonomie.

Extrait d'un cours donné dans une semaine sociale par le P. Antoine.

S. J.