

Le droit comparé du travail.

Alexandre Berenstein

Doyen de la Faculté de Droit de Genève.

I.

Il y a peu de temps encore, le droit du travail constituait un chapitre accessoire d'autres branches du droit: il était mélangé pour partie au droit public, pour partie au droit privé. Il était lié aussi à la "législation industrielle", qui comprenait tous les aspects de la vie de l'entreprise, dont le droit du travail était l'un parmi d'autres.

Mais au cours des années récentes, le droit du travail s'est puissamment développé, et nul ne conteste plus actuellement son caractère d'originalité, qui en fait une branche à part de la science du droit. Deux phénomènes ont contribué à ce développement: d'une part, l'interventionnisme, qui a été préconisé par de nombreux théoriciens dès le début du XIX^e. siècle, puis le fait syndical, qui est l'autre phénomène ayant marqué de son sceau le droit du travail.

Il n'est pas nécessaire d'insister très longuement sur les caractéristiques de l'interventionnisme, dont les premiers promoteurs ont été SISMONDI et ROBERT OWEN. Qu'il nous suffise de rappeler que c'est à la suite des abus engendrés par la révolution industrielle dans les pays européens à la fin du XVIII^e. et au XIX^e. siècle que l'État a, dans tous ces pays, et, ultérieurement, dans le reste du monde, été amené à accorder sa protection aux travailleurs.

Le phénomène syndical a la même origine. En dépit des interdictions décrétées par le pouvoir de l'État, les travailleurs eux-mêmes se sont groupés pour constituer des

coalitions et des syndicats et pour essayer de lutter à armes égales avec les employeurs. De là sont nées les mouvements revendicatifs des travailleurs, de là sont nées les grèves, et par contrecoup également les conventions collectives de travail. Le but de la grève n'est-il pas le plus souvent d'obtenir des employeurs l'engagement d'observer dans le domaine des conditions de travail certaines normes dont l'adoption est réclamée par les ouvriers? Que l'accord soit réalisé, il se concrétisera dans un contrat conclu entre employeurs et association ouvrière, dans une convention collective de travail. Et c'est pourquoi, dans la plupart des pays, les conventions collectives sont nées en quelque sorte spontanément, sans l'intervention du législateur. Il en a été ainsi dans tous les pays européens. Font seuls exception les pays dont l'industrialisation est plus récente, comme le Brésil, et où c'est l'exemple de la législation étrangère, c'est-à-dire le droit comparé, qui a conduit les pouvoirs publics à inscrire les conventions collectives de travail dans la loi avant qu'elles aient pu prendre naissance spontanément. Il n'en demeure pas moins que dans beaucoup d'autres pays, le législateur, s'apercevant de l'existence des conventions collectives et de l'extension qu'elles avaient prises, a cherché à les soumettre à une réglementation, se rendant compte que s'il ne le faisait pas, tout un secteur important du droit du travail échapperait à son emprise.

Actuellement, le droit du travail est partout constitué en une discipline qui comprend certes du droit public et du droit privé, mais qui n'est pas une sous-catégorie de l'un ou de l'autre de ces secteurs du droit, car elle constitue un tout harmonieux, qui, contenant de telles règles contient aussi des règles d'un troisième domaine du droit, qu'on appelle souvent le droit "autonome"¹, c'est-à-dire des règles de droit qui n'émanent pas des pouvoirs publics, mais qui ont été créées par des groupements d'individus. Il existe, nous

1. Voir par exemple HUGO SINZHEIMER, *Grundzüge des Arbeitsrechts*, 2me. éd., p. 43.

venons de le voir, des lois de l'État sur les conventions collectives — lois qui font partie intégrante du droit du travail — mais les textes auxquels ces règles s'appliquent, les conventions collectives de travail, constituent eux-mêmes des règles de droit qui forment une partie importante de cette discipline juridique. En effet, depuis longtemps déjà, on a admis que les conventions collectives ne sont pas de simples contrats, mais qu'elles remplissent dans la plupart des cas une fonction qui est celle de la loi : elles posent des règles générales et permanentes qui vont s'appliquer à toute une catégorie de personnes sans que le consentement individuel de chacune de ces personnes soit requis.

L'étude du contenu des conventions collectives, des règles normatives qu'elles posent pour toute une catégorie d'individus, de même que des structures qu'elles organisent dans les rapports entre employeurs et travailleurs, cette étude est aussi celle de règles de droit comme celle de la loi.

Il convient d'ajouter que le droit du travail acquiert une place éminente dans la science juridique, parce qu'il s'applique à l'homme et à son activité.

Quoi de plus passionnant que d'étudier les règles qui viennent régir le travail de l'homme et qui par là même déterminent le genre de vie de toute une population ? Que les règles du droit du travail prévoient une durée du travail de 7 heures au lieu de 11 heures par jour, c'est le mode d'existence de tout un peuple qui peut s'en trouver bouleversé. Qu'elles accordent des vacances payées, de nouveau c'est l'ensemble du pays qui ressentira les conséquences des dispositions contenues à cet égard soit dans la loi, soit dans les conventions collectives qui règlent cette matière. Qu'elles prévoient la participation des travailleurs à la gestion des entreprises, c'est tout le principe de la "libre entreprise", de l'autonomie de la volonté du patronat dans la direction de l'entreprise, qui peut s'en trouver affecté, et les bases mêmes de la structure économique peuvent ainsi être transformées.

II.

Le droit du travail s'est, bien entendu, développé à l'intérieur de chaque pays, mais il s'est aussi développé internationalement, surtout depuis la création en 1919 de l'Organisation Internationale du Travail. Et c'est pourquoi l'étude du droit comparé du travail revêt un intérêt tout particulier.

Mais, avant de nous pencher sur le droit comparé du travail, il nous faut tout d'abord nous demander ce qu'il y a lieu d'entendre par le "droit comparé" tout court.

Les auteurs l'ont défini diversement. Nous citerons par exemple EDOUARD LAMBERT, l'ancien directeur du célèbre Institut de droit comparé de l'Université de Lyon, qui déclarait ce qui suit :

"Le droit comparé a pour rôle de dégager, de la confrontation des systèmes juridiques qu'il compare, le fond commun de conceptions et d'institutions qui y est latent; de rassembler ainsi un dépôt de maximes communes à ces législations et de l'enrichir constamment par des empiétements successifs sur le domaine du particularisme"².

Il ne semble pas que cette vue du droit comparé puisse être appliquée telle quelle au droit du travail. Il ne s'agit pas d'utiliser le droit comparé, c'est-à-dire l'étude des droits nationaux des différents pays, à la recherche d'une conception commune, qui soit en quelque sorte le dernier mot de la sagesse humaine, afin d'unifier sur cette base les différentes lois. En effet, ce serait adopter une conception statique, alors que le droit du travail est une branche avant tout dynamique. Il s'agit d'améliorer toujours, de

2. EDOUARD LAMBERT, *La fonction du droit civil comparé*, tome I, p. 916.

progresser, et de rechercher dans les droits des pays étrangers quelles sont les innovations qui y ont été introduites, afin d'examiner dans quelle mesure ces innovations peuvent servir au développement du droit national.

Mais le droit comparé a aussi une autre fonction : son étude permet de se rendre compte de la relativité des notions juridiques admises dans les différents pays : relativité en ce sens qu'il n'y a pas de notion juridique absolue qui vaille par elle-même. Le droit n'est que le reflet de la vie sociale. Nous venons d'en voir une preuve dans l'étude de l'origine des conventions collectives de travail. Le droit du travail, quant à lui, est une branche particulièrement concrète du droit — branche, qui, plus, qu'une autre, subit les contrecoups des phénomènes sociaux. Que l'on compare par exemple le contrat de vente au contrat de travail ! Le contrat de vente, dans son principe, n'a que peu varié depuis les temps du droit romain ; il repose avant tout sur des principes abstraits qu'étudie un pur juriste, comme le transfert de la propriété, le transfert des risques de la chose vendue. En revanche, le contrat de travail reposant sur une base plus concrète, ce n'est pas seulement par l'analyse juridique proprement dite qu'on parviendra à modeler les dispositions législatives qui s'y rapportent. Il y faut autre chose. Il y faut une connaissance intime des rapports sociaux ; il faut tenir compte des revendications ouvrières et des résistances patronales ; il faut, en un mot, se plier à la situation sociale.

MONTESQUIEU disait déjà que les lois sont les rapports nécessaires qui dérivent de la nature des choses. Mais précisément en ce qui concerne les rapports sociaux que régit le droit du travail, la nature des choses varie énormément selon les époques et les pays, et le droit lui-même varie avec elle.

C'est donc dire que l'étude du droit comparé ne saurait avoir pour but, dans la situation actuelle de l'humanité, d'instaurer des règles identiques pour l'ensemble des hommes. Ce qui est bon en France n'est pas forcément bon en

Suisse ou au Brésil; à plus forte raison n'est-ce pas forcément bon au Congo!

RAYMOND SALEILLES a déclaré que le droit comparé doit découvrir, par delà la loi positive, le "devoir social", la loi future. Et il ajoutait que c'est la répercussion des lois dans le domaine social qui doit être en quelque sorte mesurée afin de constater, d'une manière aussi expérimentale que possible, si l'institution correspond exactement au besoin pour la satisfaction duquel elle a été créée³.

C'est, croyons-nous, précisément dans ce sens que le droit comparé du travail a son utilité. Il permet au législateur d'un pays d'examiner les législations étrangères afin de rechercher des modèles dont il pourrait s'inspirer. Mais le législateur ne pourra jamais reprendre telle quelle une institution étrangère sans examiner si son introduction dans le pays sera conforme au contexte social et économique de ce pays.

III.

Le droit comparé du travail n'a pas attendu de faire l'objet d'une étude scientifique pour servir à l'avancement de la législation. Depuis les débuts de la législation du travail, les lois de différents pays ont servi de modèles aux autres pays. Les lois anglaises, les premiers *Factory Acts*, qui, au début du XIX^e siècle, ont réalisé pour la première fois la protection légale des enfants et des femmes dans les fabriques, ont été à l'origine de lois semblables qui, peu d'années après, ont été adoptées en Allemagne, en Suisse, en France puis dans les autres pays du monde. L'Angleterre est en effet le pays où la révolution industrielle, consécutive à la découverte de la machine à vapeur, est apparue en premier lieu, et aussi le pays où l'exploitation des enfants

3. *Bulletin de la Société de législation comparée* 1900, p. 390, et *Revue trimestrielle de droit civil* (I) 1902, p. 110.

(Cité par G. SAUSER-HALL, *Fonction et méthode du droit comparé*, p. 73 ss).

et des femmes dans les fabriques s'est produite en premier lieu. Les abus qui se sont produits alors ont été décrits par des économistes comme MARX et ENGELS, par des écrivains comme CHARLES DICKENS. Il se faisait un véritable commerce d'enfants qui, trop souvent, étaient traités comme des esclaves, qui travaillaient jour et nuit sans prendre de repos et qu'on enchaînait pour les empêcher de s'enfuir. Il n'est que trop naturel qu'après de longues péripéties, on ait finalement été amené à adopter une législation protectrice de ces enfants en limitant la durée du travail et en fixant un âge minimum d'admission au travail. Tel fut l'objet de lois qui se succédèrent dès 1802 et surtout dès 1833 jusqu'en 1853. C'est donc à juste titre que KARL MARX pouvait écrire que la législation de fabrique est un fruit tout aussi nécessaire de la grande industrie que les filés de coton, les machines automatiques et le télégraphe électrique⁴.

Après que des abus semblables se furent manifestés sur le continent européen, on s'y rendit compte également de la nécessité de légiférer pour, sinon les supprimer, tout au moins les atténuer. Et c'est ainsi que fut adopté en Prusse le fameux *Regulativ* du 9 mars 1839 qui, à l'instar de la législation anglaise, limitait à 10 heures par jour la durée du travail des enfants de 9 à 16 ans. L'un des promoteurs de la législation du travail, et en même temps le pionnier de la législation sociale internationale, DANIEL LE GRAND, un Français d'origine suisse, prit prétexte de ce *Regulativ* pour inviter tous les États d'Allemagne, de Suisse, ainsi que la France, à s'en inspirer.

C'est en Suisse que pour la première fois fut adoptée une loi limitant la durée du travail de tous les adultes, durée fixée à 13 à 14 heures par jour; il s'agit d'une ordonnance de 1846 prise dans le canton de Glaris. En 1863, dans ce même canton suisse, quatre ouvriers de fabrique d'un petit bourg demandèrent au Parlement cantonal de suivre

4. *Das Kapital*, 1^{er}. vol., titre IV, chap. 13,9.

l'exemple de l'Angleterre, l'État industriel le plus grand du monde qui, disaient-ils, a reconnu la nécessité d'imposer certaines restrictions à son industrie grandissante dans l'intérêt de la population qui y est occupée. Le Parlement cantonal nomma une commission qui fut chargée d'étudier ce problème et à la suite des travaux de cette commission, il élabora un projet de loi qui fut approuvé par la *Landsgemeinde*, l'assemblée générale des citoyens, en 1864, et cette même loi, inspirée en partie de la législation anglaise, mais allant plus loin qu'elle sur certains points, eut à son tour une influence décisive tout d'abord sur la législation des autres cantons suisses et sur le droit fédéral, puisqu'elle fut à l'origine de la première loi fédérale sur le travail dans les fabriques, mais elle exerça également une influence sur la législation de divers pays étrangers, car pour la première fois cette loi réglementait la durée du travail dans toutes les fabriques et pour tous les ouvriers sans exception.

Cette influence réciproque des législations nationales les unes sur les autres est une manifestation du droit comparé; l'étude et la connaissance des droits étrangers ont ainsi encouragé et facilité le progrès des droits nationaux.

IV.

Aux exemples que nous venons de donner, on pourrait sans doute en ajouter une longue liste. Mais il convient de signaler qu'un autre phénomène est venu accroître l'importance du droit comparé. Ce phénomène, c'est le développement que le droit international a pris dans le domaine du travail. Le droit international du travail ne saurait être dissocié du droit comparé. En effet, dans le domaine du droit du travail, les règles contenues dans les conventions internationales ont pour but avant tout, non pas tant de poser des normes juridiques applicables aux rapports entre les États, que d'inscrire des règles uniformes

dans le droit interne des différents États, de façon à créer un droit commun du travail.

Bien entendu, le droit comparé est d'une utilité primordiale pour l'élaboration des conventions et recommandations internationales du travail. Il n'est pas possible de présenter des propositions à la Conférence internationale du travail sans les faire précéder d'une étude approfondie des différents systèmes nationaux, tant au point de vue législatif que, le cas échéant, dans le domaine des conventions collectives de travail, sur le problème en question. Il faut en effet connaître ce qui existe dans les différents pays et dans les différents systèmes juridiques pour savoir si les propositions que l'on désire présenter ont des chances d'être acceptées. Il faut aussi étudier à fond les législations existantes pour essayer d'y trouver des suggestions touchant la réglementation internationale à proposer.

Et c'est ainsi que les conventions internationales reprennent, afin de les incorporer dans leur texte, des règles qui, pour la plupart, sont déjà inscrites dans les lois nationales. Ces règles, on les retrouve par la suite, ayant été rebaptisées règles de droit international, dans les législations de nombreux autres pays. Ces autres pays sont naturellement ceux qui ont ratifié la convention dont il s'agit et en ont transplanté les clauses dans le droit national; mais très souvent ce sont aussi des pays qui n'ont pas ratifié la convention mais qui, recherchant un modèle pour les besoins de leur législation interne, se sont naturellement tournés vers les règles internationales et y ont trouvé ce modèle qu'ils ont peut être modifié quelque peu, auquel ils ont apporté quelques retouches pour l'adapter à leur taille et à leur peinture, mais dont ils ont tout de même repris l'essentiel.

On pourrait citer de nombreux exemples de ce phénomène. Nous en donnerons un seul, qui est extrêmement curieux, et qui est en même temps caractéristique. Pendant la dernière guerre mondiale, la Suisse, qui n'a pas d'accès direct à la mer, mais qui a tout de même un port sur le Rhin.

Bâle, a décidé de créer une flotte, qui pût naviguer sur les océans et lui apporter son ravitaillement. Il fallut donc créer une marine marchande, un registre suisse des bateaux, et il fallut créer en même temps une législation maritime. Il était évidemment difficile à un pays qui n'avait jamais eu de marine nationale de fabriquer de toutes pièces et d'urgence un code maritime. La Suisse a donc décidé, dans le domaine du travail maritime, de déclarer obligatoires sur son territoire un certain nombre de conventions internationales adoptées par la Conférence internationale du travail. Ces conventions ont été ainsi déclarées obligatoires sans que la Suisse les ait ratifiées, c'est-à-dire qu'elles ont été déclarées obligatoires sur le plan interne et non sur le plan international; elles ont été incorporées au droit interne, à l'égal d'une loi nationale. En effet, le gouvernement suisse ne savait pas encore si la création de la flotte suisse était une mesure provisoire, destinée à durer seulement pendant la guerre, mais qui prendrait fin une fois la guerre terminée, ou si au contraire cette flotte serait maintenue (ce qui a été effectivement le cas). Et puis, il fallait aussi prendre le temps de la réflexion et de l'expérience pour établir une législation définitive. Ce qui était particulièrement curieux dans le système adopté, c'est qu'on introduisait dans le droit national des textes rédigés en français et en anglais, alors que les lois suisses sont rédigées en allemand, en français et en italien. Par conséquent, pour l'interprétation de cette législation nationale, les tribunaux devaient le cas échéant rechercher le sens du texte anglais de la convention, texte qui a la même valeur que le texte français.

V.

Si, dans une recherche de droit comparé du travail, on examine les institutions des différents pays, on constate que des problèmes de même nature se sont posés dans tous les pays qui ont un développement industriel analogue.

C'est ainsi que les mêmes phénomènes et les mêmes causes ont conduit dans les différents pays à l'écllosion des conventions collectives de travail. Mais ces conventions ont une efficacité juridique diverse, qui varie selon la nature des systèmes juridiques en vigueur dans chaque pays, selon le tempérament juridique de chaque pays.

Dans les pays de *common law*, comme la Grande-Bretagne, la loi ne réglemente pas la convention collective, laissant aux organisations professionnelles le soin d'en assurer elles-mêmes l'exécution. Mais dans la plupart des pays, la convention collective est réglementée, en ce sens que le législateur en fixe notamment l'effet normatif; il prévoit que les normes juridiques applicables aux rapports entre les parties aux contrats individuels de travail soumis au contrat collectif seront fondées non pas sur le contrat individuel, mais bien sur le contrat collectif dans toute la mesure où le contrat individuel déroge à ce dernier. Dans un premier groupe de ces pays, l'intervention de l'État en cette matière est limitée à une telle règle; il s'agit des pays à tendances dites libérales, comme la Suisse. Dans d'autres pays, comme la France, l'État intervient d'une façon plus active dans la formation des rapports collectifs du travail. Il impose par exemple aux parties à la convention collective l'obligation de la rendre publique; toute organisation syndicale, même si elle est en dehors du cercle des parties contractantes, peut alors adhérer à la convention; la convention liant l'employeur doit être appliquée par lui à tous ses travailleurs, même non membres de l'organisation contractante; autrement dit, la convention collective déborde du cadre de l'autonomie de la volonté des parties contractantes pour sortir des effets en dehors de ce cadre. Lorsque les conventions collectives ont fait l'objet d'une décision d'extension aux tiers, décrétée par l'autorité publique, ces conventions sont, dans ce dernier système, assimilées au droit public, en ce sens que leur violation déclenche l'intervention de l'appareil punitif de l'État. Enfin, dans un

dernier groupe de pays, la convention collective s'applique automatiquement à toute la catégorie des employeurs et des travailleurs intéressés. C'est notamment le cas en vertu de la législation argentine.

Voilà donc quatre types de systèmes de conventions collectives bien distincts; dans l'un, le système britannique, la loi n'intervient pas du tout; dans le second, le système suisse, l'intervention du législateur est réduite au minimum; dans le troisième, le système français, l'État abandonne aux parties à la convention collective une compétence quasi législative non seulement sur les membres du groupe que représentent les individus qui ont conclu la convention, mais aussi sur des cercles de personnes qui sont en dehors des groupements contractants, enfin, dans la législation argentine, par exemple, les auteurs des conventions collectives de travail ont une véritable compétence législative.

Et cependant, on a souvent constaté que sans disposition légale, les conventions collectives anglaises, les *collective agreements*, étaient respectées tout autant et souvent même mieux que dans les pays où le législateur a fait à ces conventions une place dans le système juridique national. Considérées comme des *gentlemens' agreements*, les conventions collectives anglaises acquièrent toute la valeur qu'a un *gentlemens' agreement*, lorsqu'il a été réellement conclu par des *gentlemen*. Et l'on peut en déduire que pour étudier le droit comparé du travail, l'analyse des lois ne suffit pas; cette analyse toute nue pourrait fournir une idée fautive de la situation réelle. C'est pourquoi aussi le comparatiste ne peut se passer de la pratique d'une autre discipline, la sociologie. Cela est vrai surtout dans le domaine du travail, puisque nous avons vu que le droit du travail plus qu'une autre branche du droit est une branche proche de la réalité sociale et qui se modèle sur la vie sociale. Le droit du travail est ainsi intimement lié à la sociologie, et c'est grâce aux lumières que lui donne cette dernière science que le comparatiste pourra faire oeuvre utile. C'est en effet le

sociologue — le spécialiste de la sociologie juridique qui pourra expliquer la valeur, l'efficacité des dispositions légales ou des dispositions conventionnelles.

Mais il existe une telle interaction entre les différents systèmes juridiques que même en Angleterre, au cours des années récentes, la législation dans le domaine du travail a pris une très grande extension et que les décisions des conseils de salaires, des *Wage Boards*, composés des représentants des employeurs et des salariés et de personnes indépendantes, ont, en vertu de la législation, reçu des effets de droit public. Dans une série de branches professionnelles comme le commerce, l'hôtellerie, l'agriculture, c'est-à-dire dans les branches sur lesquelles les conventions collectives n'ont que peu de prise, on a assisté à ce phénomène; et c'est alors ce système mixte, qui mêle la loi et la convention, qui permet d'assurer la protection des travailleurs.

Les Anglais sont des gens pratiques et pragmatiques. Dans la mesure où leur système du *collective bargaining* ne permet pas d'assurer une protection suffisante, dans cette mesure, et dans cette mesure seulement, ils s'écartent de leur système traditionnel et font usage de règles de droit public. Il appartiendra au sociologue d'expliquer, ce qui sera d'ailleurs assez facile, les raisons pour lesquelles le système de la négociation collective n'a pu être appliqué avec efficacité dans certaines branches de la vie professionnelle, notamment dans celles dans lesquelles les travailleurs et quelquefois même les employeurs sont mal organisés, ce qui a amené les intéressés à obtenir le remplacement de ce système par un système appelant l'intervention de l'État.

VI.

Si l'étude comparée des règles juridiques relatives aux conventions collectives de travail constitue un facteur enrichissant et stimulant pour le juriste du travail, pour le

“travailleuse”, il convient d’étudier de la même façon la mesure dans laquelle, dans chaque pays, les règles normatives du droit du travail sont réparties entre la loi et la convention collective de travail.

Aucun pays ne peut, croyons-nous, se passer tant de la loi que de la convention collective de travail. Toutes deux sont indispensables, la loi fixant un minimum de protection, dont la nécessité apparaît à deux points de vue: tout d’abord dans la mesure où certains travailleurs ou certaines catégories de travailleurs ne bénéficient pas de la protection de conventions collectives, soit parce qu’il s’agit de travailleurs qui, pour une raison quelconque, ne sont pas organisés, soit que la branche dans laquelle ils travaillent ne possède pas une telle convention. La deuxième raison pour laquelle la loi est indispensable, c’est que les conventions collectives ne sont pas conclues pour l’éternité. Il peut arriver un jour qu’elles soient dénoncées et qu’elles ne soient pas remplacées. Que se passerait-il s’il n’y avait pas de protection légale? Ce serait le vide, le chaos. On peut craindre surtout qu’en période de *récession* économique, les employeurs ne dénoncent ces conventions, et à ce moment la protection légale retrouvera toute son utilité.

Tout cela est certes incontestable. Mais il n’en demeure pas moins que, dans chaque cas concret, l’on doit discuter de la mesure dans laquelle la loi doit prévaloir sur la convention collective. Certains pays prévoient une protection légale très stricte, qui laisse peu de champ à la convention collective. D’autres, au contraire — et ce sont naturellement ceux où les conventions collectives se sont le plus développées et ont accordé le plus d’avantages aux travailleurs, leur laissent un champ d’action beaucoup plus large. Dans certains pays, la convention collective peut même déroger à la loi. Dans ce cas, de nouveau, la tâche du comparatiste sera délicate; il lui appartiendra d’examiner si de telles dérogations ne sont autorisées que lorsque la convention collective accorde aux travailleurs une protection tout aussi

efficace, ou si, au contraire, la convention collective peut déroger à toute disposition légale même plus favorable, et dans ce dernier cas il sera utile d'examiner si les conventions comportant de telles dérogations ont bien été conclues par des syndicats régulièrement constitués. On voit donc qu'ici le simple examen des textes ne suffit pas. Le comparatiste doit pousser plus loin ses recherches.

VII.

A propos des conventions collectives, il convient d'examiner rapidement un autre problème encore. Celui de l'étude des structures juridiques créées par la convention collective de travail. Dans certains pays comme la Suisse, les conventions collectives de travail édifient tout un système de rapports juridiques entre employeurs et travailleurs, des commissions paritaires destinées à surveiller l'exécution de la convention, des tribunaux arbitraux, des caisses de compensation, etc.. L'étude des conventions collectives ne sert pas à grand chose si l'on ne connaît pas le fonctionnement de ces organes. Sont-ce des textes pour la *parade*, ou sont-ce des textes qui expriment une *réalité* sous-jacente, la volonté fermement arrêtée des employeurs et des travailleurs de régler leurs rapports sur la base de la convention collective et par de libres discussions. Si nous avons dit tout à l'heure que le juriste doit être aidé du sociologue, le sociologue de son côté trouve, ou devrait trouver, une inspiration dans l'étude du droit comparé du travail: le sociologue, ou le juriste sociologue — car pourquoi le juriste ne serait-il pas lui-même doublé d'un sociologue?

VIII.

Enfin, dernier problème qui retiendra brièvement notre attention: le mode de règlement des conflits collectifs du

travail. Dans certains pays, ces conflits sont réglés par l'arbitrage obligatoire (Australie, Nouvelle Zélande). Ailleurs, employeurs et travailleurs sont opposés à l'arbitrage obligatoire imposé par l'État, mais ils instituent quelquefois eux-mêmes un tel arbitrage. Dans d'autres pays, la grève et le lock-out sont seuls *l'ultima ratio* des "partenaires sociaux".

Quel riche champ d'investigations pour le juriste sociologue! Pourquoi donc l'arbitrage obligatoire, refusé lorsqu'il est organisé par l'État, est-il accepté dans une convention collective? Souvent parce qu'il n'est prévu que dans une mesure et pour une durée limitée dans une convention qui pourra être dénoncée. C'est la soupape de sûreté, qui a été prévue mais qui souvent n'est guère utilisée.

IX.

Il nous reste à dire quelques mots des *instruments* du droit comparé du travail.

Il convient de mentionner tout d'abord à cet égard les *Actes des Congrès internationaux*. Jusqu'ici quatre Congrès internationaux de droit social ou de droit du travail se sont réunis: le premier à Trieste (Italie) en 1951; le second à São Paulo, en 1954; le troisième à Genève (Suisse), en 1957; et le quatrième à Bruxelles (Belgique), en 1958; en attendant le cinquième qui siégera à Lyon (France), en 1963, sous les auspices de la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale, présidée par le Prof. O. KAHN-FREUND (Londres) et dont le Prof. CESARINO JR. est l'un des présidents d'honneur.

Les Congrès internationaux de droit du travail sont en réalité avant tout des congrès de droit comparé du travail.

Si nous prenons comme exemple les deux Congrès les plus récents, celui de Genève et celui de Bruxelles, on y trouve, sur des questions déterminées, par exemple sur les

conventions collectives, des rapports nationaux décrivant la situation dans les différents pays du monde, et des rapports généraux faisant la synthèse de ces rapports nationaux. Tous ces rapports constituent une matière précieuse pour le comparatiste; ils le sont parce qu'ils ont été rédigés par des représentants de chaque pays connaissant particulièrement bien la matière. Le droit comparé est une science très difficile, et le juriste qui entend traiter un problème intéressant un pays étranger risque fort de se tromper; même s'il connaît la loi, il peut errer dans son interprétation, ignorer la jurisprudence, néconnaître l'application pratique. Il vaut beaucoup mieux dans ces cas s'en remettre à un spécialiste du pays même dont l'on entend étudier le système juridique.

A côté des Congrès internationaux de droit du travail et du droit social, il faut citer encore les Congrès de l'Académie internationale de droit comparé, qui sont consacrés à toutes les branches du droit, et non pas au seul droit du travail. Toutefois, les rapports présentés à ces Congrès n'ont malheureusement pas été tous publiés.

Pour l'étude des textes législatifs des différents pays, il existe un instrument particulièrement utile: la *Série législative* du Bureau international du travail. Depuis sa création en 1920, le Bureau international du travail a pris la suite de l'association privée qui en a été le précurseur, l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs (actuellement Association internationale pour le progrès social), créée en 1900 et dont le secrétariat international, sis à Bâle, publiait un bulletin contenant en plusieurs langues le texte des lois des différents pays dans le domaine du travail. Dès cette époque en effet, on avait compris l'intérêt du droit comparé dans le domaine du travail et, avant l'adoption des premières conventions internationales du travail, on avait pensé que la tâche la plus urgente était de faire connaître sur le plan international les lois et ordonnances les plus importantes. Le Bureau inter-

national du travail publie actuellement en trois langues, français, anglais, espagnol, dans cette *Série législative*, tous les textes de lois. Et c'est ainsi que, dans le domaine du travail et de la sécurité sociale, plus que dans n'importe quel autre domaine juridique, il est facile de trouver immédiatement le texte d'une loi de n'importe quel pays du monde.

Une autre source de documentation réside dans les rapports de la Conférence internationale du travail. Avant chaque réunion de la Conférence, le Bureau international du travail publie sur les sujets qui ont été mis à l'ordre du jour pour faire l'objet de projets de conventions ou recommandations, un volume contenant un résumé des législations nationales sur le problème soumis à discussion. On peut consulter avec profit ces rapports qui donnent un aperçu synthétique de la législation et souvent de la pratique des différents pays au sujet du problème étudié.

Il existait avant la dernière guerre un *Recueil international de jurisprudence du travail*, publié également par le Bureau international du travail. Malheureusement, ce recueil a cessé de paraître.

Enfin, il convient de signaler les revues qui publient des articles sur le droit du travail dans les différents pays du monde. Il y a tout d'abord une revue spéciale, la *Rivista di Diritto internazionale e comparato del Lavoro*, publiée par le Prof. RENATO BALZARINI; et d'autre part la revue publiée par le Bureau international du travail, la *Revue internationale du travail*, qui, bien qu'elle s'occupe pas seulement de problèmes juridiques, contient de nombreuses études sur la législation du travail dans divers pays. En dehors de la documentation du Bureau international du travail, il ne convient pas d'oublier les documents établis par les organismes régionaux, comme les organisations européennes, la Communauté européenne du charbon et de l'acier et la Communauté économique européenne, soit encore l'Union Panaméricaine. Ces différentes organisations

intergouvernementales ont procédé à d'importantes études dans le domaine du droit comparé du travail.

La documentation dans ce domaine est donc assez facilement accessible. Il convient de l'utiliser. Pour l'instant, le droit comparé du travail n'a pas encore suscité de recherches très étendues. Le champ est donc en friche. Il appartient aux jeunes de le défricher et de le cultiver. Il y a beaucoup à faire dans cette direction et les efforts des chercheurs seront vite récompensés.