

Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Herausgeber: Chambre de commerce suisse en France
Band: 23 (1943)
Heft: 5

Artikel: L'utilisation et l'orientation de la main-d'oeuvre en France [suite]
Autor: Société Fiduciaire Juridique et Fiscale
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-888955>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 18.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

L'UTILISATION ET L'ORIENTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE EN FRANCE

(Suite de l'article publié dans le numéro d'avril 1943 de la R. E. F. S.)

II. AVANTAGES FINANCIERS

Le Gouvernement se préoccupe d'assurer à la famille des travailleurs partant en Allemagne des ressources suffisantes pour lui permettre de subsister. Plusieurs dispositions successives ont été adoptées et, à l'heure où nous écrivons, de nouvelles modifications sont annoncées qui doivent entrer prochainement en vigueur. Nous allons examiner tout d'abord le régime résultant de la loi du 26 septembre 1942 qui avait institué au profit de ces travailleurs des indemnités d'éloignement. Nous verrons ensuite dans quelles mesures la loi du 1^{er} mai 1943 modifie ce régime. Enfin, la situation des requis pour le Service du Travail obligatoire sera l'objet d'un paragraphe spécial.

A) Régime institué par la loi du 26 septembre 1942

La loi du 26 septembre 1942 (J. O. du 27 septembre) a prévu que certains travailleurs allant en Allemagne auraient droit à une indemnité dite « d'éloignement » correspondant à la moitié de leur salaire en France pendant la durée d'exécution de leur contrat. L'intégralité des allocations familiales leur serait également maintenue.

1^o Bénéficiaires. — Aux termes de la loi, l'indemnité d'éloignement était réservée aux spécialistes volontaires partant en équipes constituées, mais une circulaire ministérielle du 6 décembre a étendu considérablement son champ d'application. Elle doit être accordée à tous les travailleurs sans s'attacher à leur qualification professionnelle quelles que soient les modalités de leur départ, à condition qu'il soit postérieur au 1^{er} juin 1942. Les travailleurs partis avant le 1^{er} juin 1942 ne bénéficient de l'indemnité d'éloignement qu'à partir du jour où leur contrat a été reconduit ou prorogé à une date postérieure au 1^{er} juin 1942. Seuls sont donc exclus du bénéfice de la loi, les travailleurs ne participant pas aux opérations de relève et, ainsi que nous le verrons ci-après, ceux astreints au Service du travail obligatoire.

2^o Calcul de l'indemnité. — L'indemnité d'éloignement représente le demi-salaire. Pour chaque quinzaine, elle est égale au 48^e de la rémunération totale annuelle de l'intéressé. Lorsque ce dernier compte au moins douze mois civils de service chez son employeur lors de son départ, la base de calcul est facile à déterminer puisqu'il suffit d'ajouter au salaire effectivement perçu en espèces et en nature, celui correspondant aux heures de travail perdues par suite de maladie ou d'absence due à un cas de force majeure.

Par contre, si le travailleur n'a pas douze mois de présence, on doit se rapporter, pour le temps où il n'appartenait pas à l'entreprise, à la rémunération acquise durant cette période par un travailleur de même spécialité ou, à défaut, d'une spécialité voisine qui peut à tous égards lui être le plus exactement assimilée.

Lorsque le travailleur n'occupait pas au moment de son départ un emploi salarié, l'indemnité d'éloignement est égale au demi-salaire moyen départemental mensuel.

3^o Versement de l'indemnité. — L'indemnité d'éloignement est versée par le dernier employeur du salarié au service duquel il se trouvait lors de la signature de son contrat. S'il n'y a pas d'employeur qualifié pour verser cette indemnité, elle doit être payée par la Caisse de Compensation d'Allocations familiales désignée à cet effet pour le département du domicile du travailleur.

L'indemnité est remise à la famille du travailleur ou à défaut sert à lui constituer un pécule. Si l'intéressé a des enfants à sa charge, elle doit être entièrement déléguée à sa femme ou à la personne ayant la charge des enfants. Pour le travailleur marié sans enfant, sa femme, à condition qu'elle ne soit pas séparée de droit ou de fait, doit recevoir au moins la moitié de l'indemnité; l'autre partie peut être, au choix de l'intéressé, déléguée à sa femme, à toute autre personne de son choix ou servir à lui constituer un pécule. Le célibataire peut demander la délégation à toute personne désignée par lui ou la constitution d'un pécule.

Le pécule est constitué à l'aide d'un livret de caisse d'épargne pris par l'employeur au nom du salarié.

L'indemnité d'éloignement est due à compter du jour de la signature du contrat. Lorsque le départ, tout en étant postérieur au 1^{er} juin 1942, se place avant le 26 septembre 1942, l'indemnité n'est due qu'à compter de cette dernière date.

Le paiement de l'indemnité est subordonné à la justification que le travailleur est bien en Allemagne et que l'exécution de son contrat se poursuit. A cette fin, l'intéressé doit adresser à son employeur un certificat portant, autant que possible, le cachet de l'entreprise allemande qui l'occupe. Cette formalité doit être renouvelée tous les trois mois et l'employeur qui n'aurait pas reçu la justification de la continuation du contrat devrait cesser le paiement de l'indemnité à l'expiration du délai de trois mois.

L'indemnité d'éloignement ne donne pas lieu au paiement de la cotisation d'assurances sociales. Par contre, elle doit supporter, sur son montant brut, le prélèvement afférent à l'impôt cédulaire sur les salaires.

Indiquons, enfin, que les allocations familiales, contrairement aux dispositions de la loi du 26 septembre, sont payées directement par la Caisse de Compensation qui en obtient le remboursement sans intervention de l'employeur. Ce dernier doit donc se borner à faire connaître à la Caisse les départs de salariés bénéficiaires.

4^o Remboursement. — Les indemnités d'éloignement versées par l'employeur lui sont remboursées par le fonds de compensation alimenté par la cotisation de 2 p. 100 versée

en même temps que les assurances sociales. Pour obtenir ce remboursement, le chef d'entreprise doit établir chaque mois un bordereau selon le modèle fourni par l'Administration, qu'il adresse en double exemplaire à son Inspecteur du travail. Le paiement est effectué par la Caisse des Dépôts et Consignations au moyen d'un virement au compte bancaire ou au compte chèque postal de l'employeur. Les délais exigés par ces opérations se sont révélés extrêmement longs jusqu'ici. Des dispositions viennent d'être prises par l'Administration pour les abrégier considérablement.

B) Régime institué par la loi du 1^{er} mai 1943

La loi du 1^{er} mai 1943 publiée au « Journal Officiel » du 18 mai apporte des modifications importantes aux droits des travailleurs partis en Allemagne.

1^o Dispositions transitoires. — Jusqu'à l'expiration des contrats en cours et dans la limite d'une année à compter de l'entrée en vigueur du contrat, les salariés partis en Allemagne avant le 16 septembre 1942 continuent à bénéficier des indemnités d'éloignement selon les dispositions rappelées ci-dessus.

Il en est de même pour les travailleurs dont le contrat a été reconduit ou prorogé avant le 15 novembre 1942 dans la limite d'une année à compter de l'expiration de l'ancien contrat.

2^o Dispositions applicables à compter du 1^{er} juin 1943. — Les travailleurs ne bénéficiant pas de ce régime transitoire cesseront d'avoir droit aux indemnités d'éloignement à compter du 1^{er} juin 1943. Leurs familles pourront prétendre au paiement des indemnités dites de « délégation familiale » instituées par la loi du 20 juillet 1942. Cette dernière loi a remplacé les allocations militaires par la délégation familiale au profit des familles de prisonniers ou de militaires décédés en attendant qu'il soit statué sur leurs droits à pension.

La délégation familiale est attribuée sur leur demande aux familles et descendants des bénéficiaires. Seules sont exclues de leur bénéfice, les familles de travailleurs qui disposent de ressources dépassant un certain maximum déterminé par un barème départemental fixé par le Préfet suivant la situation de famille. Ce barème a paru au « Journal Officiel » du 5 février 1943. En ce qui concerne les autres personnes qui étaient à la charge du bénéficiaire, la délégation familiale ne peut être attribuée que si elles se trouvent privées du nécessaire pour assurer leur subsistance.

La délégation familiale comporte une indemnité principale et des majorations pour enfants et pour ascendants à charge dont le taux varie selon l'importance de la population du lieu de résidence.

Les familles des bénéficiaires doivent, pour obtenir la délégation familiale, s'adresser à leur Mairie.

III. SERVICE DU TRAVAIL OBLIGATOIRE

La loi du 16 février 1943 (J. O. du 17 février) institue le Service du travail obligatoire pour tout Français ou ressortissant français du sexe masculin âgé de plus de 20 ans et résidant en France. La durée de ce service est fixée à deux ans. Il doit être accompli dans un emploi conforme aux besoins du pays.

Un décret portant également la date du 16 février 1943 (J. O. du 17 février) a déterminé les catégories de Français actuellement astreints à cette obligation : il s'agit des hommes nés entre le 1^{er} janvier 1920 et le 31 décembre 1922. La durée du service du travail obligatoire est réduite d'un temps égal à celui déjà passé dans les chantiers de jeunesse ou aux armées.

Certains assujettis sont envoyés en Allemagne, les autres peuvent être affectés à un emploi utile aux besoins du pays. La loi du 16 février interdit aux employeurs d'embaucher des personnes appartenant aux classes visées par le décret, sans s'assurer qu'elles ont satisfait aux obligations mises à leur charge à ce titre.

Les assujettis au Service du Travail obligatoire ne devaient pas, en principe, bénéficier des indemnités d'éloignement instituées par la loi du 26 septembre 1942. Cependant, en une circulaire du 5 mai 1943, le Ministre du Travail a prescrit aux employeurs d'accorder aux salariés de cette catégorie partis travailler en Allemagne les mêmes indemnités que celles versées aux autres ouvriers participant à la Relève. Il s'agit là d'un régime provisoire qui doit cesser d'avoir effet à compter du 1^{er} juin 1943 date à laquelle entre en vigueur la loi du 1^{er} mai.

La situation des assujettis au Service du Travail obligatoire se présente donc ainsi :

Entre la date de leur départ et le 1^{er} juin 1943, ils ont droit aux indemnités d'éloignement. A partir du 1^{er} juin 1943, ils ne pourront plus prétendre qu'à la délégation familiale.

La situation des assujettis au Service du Travail obligatoire se présente donc ainsi :

Entre la date de leur départ et le 1^{er} juin 1943, ils ont droit aux indemnités d'éloignement. A partir du 1^{er} juin 1943, ils ne pourront plus prétendre qu'à la délégation familiale.

IV. — CERTIFICATS DE TRAVAIL

La dernière mesure prise en application de la loi du 4 septembre 1942 consiste en l'institution d'un certificat de travail. Le décret du 27 mars 1943 (J. O. du 31 mars) stipule qu'à partir du 20 avril, tout Français ou ressortissant français du sexe masculin résidant en France, âgé de 18 ans révolus au moins et de 50 ans révolus au plus, exerçant une activité professionnelle quelconque dans une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale, devra être porteur d'un certificat de travail.

Le Chef d'entreprise doit se délivrer un certificat à lui-même.

1^o Personnes non visées par cette obligation. — Ne sont pas tenus de justifier de la possession d'un certificat de travail, les fonctionnaires, les étudiants, les agriculteurs, les membres de professions libérales.

2^o Forme des certificats. — Les certificats sont établis sur des imprimés remis par les mairies aux chefs d'entreprises. Ces derniers doivent remettre les certificats aux intéressés et établir pour l'Administration un bordereau récapitulatif ainsi qu'une fiche individuelle de travail pour chaque bénéficiaire. Les fiches individuelles seront retournées

à l'Office départemental du Travail avec le bordereau nominatif. Un bordereau numérique est adressé à la Préfecture régionale.

3° Travailleurs isolés. — Les travailleurs isolés tels que les artisans ou les chefs d'entreprises n'employant aucun salarié, ainsi que les travailleurs dépendant de plusieurs employeurs dont aucun ne les occupe plus de 30 heures, se font établir un certificat par la mairie de la commune du lieu d'exercice de leur profession. Dans le délai d'un mois ce certificat doit être soumis au visa soit du Groupement artisanal, soit du Comité d'Organisation compétent.

4° Contrôle des mutations d'emploi. — Le décret du 11 mai 1943 publié au « Journal Officiel » du 12 mai détermine les conditions dans lesquelles **les titulaires de certificats de travail** pourront changer d'emploi ou être l'objet de mutations d'office.

a) Aucun emploi désigné sur le certificat de travail établi conformément au décret du 27 mars 1943 ne peut être quitté soit sur l'initiative de son titulaire, soit sur l'initiative de l'employeur, soit en exécution d'une mutation d'office sans qu'au préalable un ordre de mutation ait été établi par l'Office départemental du travail du lieu d'emploi.

b) Un salarié qui désire quitter son emploi ou l'employeur qui désire procéder à un licenciement doivent adresser une demande à l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi. L'Inspecteur transmet les demandes avec son avis au Directeur départemental du Service du Travail obligatoire.

c) Lorsque la décision de mutation a été prise, l'ancien employeur en est avisé. Il doit alors remettre au travailleur, en échange de son certificat de travail (fiche modèle n° 1), la notification de mutation (modèle n° 7) qui fera connaître à ce dernier sa nouvelle affectation. L'employeur doit libérer le travailleur à la date prévue à l'avis de mutation et lui régler les salaires à cette date.

Au cours de son déplacement, le travailleur prouvera la régularité de sa situation par présentation de la notification de mutation (modèle n° 7). Un bon annexé à ce document lui permettra d'obtenir gratuitement les billets de chemin de fer nécessaires.

d) Le nouvel employeur reçoit un ordre de mutation (modèle n° 6) provenant de l'Office départemental du travail de l'ancien employeur. Si le salarié ne se présente pas dans les quarante-huit heures de la date prévue, le nouvel employeur doit en aviser l'Office départemental du travail dont il dépend.

A l'arrivée du travailleur, le nouvel employeur doit procéder aux vérifications d'identité, remettre au travailleur le nouveau certificat de travail reçu en même temps que

l'ordre de mutation et adresser l'ordre de mutation après l'avoir revêtu de sa signature et du timbre de son établissement à l'Office départemental du travail dont il dépend. Il conserve à titre de pièce justificative, la notification (modèle n° 7) qui lui a été remise par le salarié.

Le nouvel employeur français ou ressortissant français est tenu de prendre en charge le travailleur à partir de la date de cessation d'activité chez l'ancien employeur. Il doit verser au travailleur une indemnité représentative des frais de transport, de nourriture et de logement exposés par ce dernier. Cette indemnité est calculée suivant un barème qui sera fixé par arrêté ministériel. Le nouvel employeur est tenu de verser au travailleur le salaire prévu par la réglementation en vigueur pour l'emploi occupé.

e) Tout employeur est tenu d'établir le dernier jour du mois un état nominatif qui doit indiquer les noms des travailleurs qui ont quitté l'entreprise au cours du mois. Ces noms seront classés dans les quatre catégories suivantes selon la cause du départ :

— Invalidité temporaire supérieure à un mois et justifiée par certificat médical. Lors de la reprise du travail, celle-ci devra être exceptionnellement mentionnée sur l'état mensuel suivant.

— Invalidité permanente, décès.

— Abandon d'emploi.

— Mutation par ordre.

Cet état établi sur le même modèle que le bordereau nominatif (modèle n° 3) rempli lors de l'envoi des certificats de travail, sera adressé par l'employeur à l'Office départemental du travail. A cet état devront être joints les certificats de travail remis par les travailleurs ayant quitté leur emploi au cours du mois écoulé.

(Fin.)

Société Fiduciaire Juridique et Fiscale.

Erratum

Dans la première partie de cet article, qui a paru dans le dernier numéro, une erreur s'est glissée sous le titre **Blocage et recensement de la main-d'œuvre**, lettre A, Blocage de la main-d'œuvre, 3^e alinéa. Il convient de rectifier ce dernier de la façon suivante :

« Seules les entreprises ressortissant à 59 Comités d'organisation dont la liste est donnée par l'arrêté du 19 septembre sont astreintes au contrôle des *débauchages*. Par contre, toutes les entreprises ou parties d'entreprises industrielles ou commerciales, quelle que soit l'importance de leur personnel, sont soumises au contrôle de l'embauchage. »