

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 31 (1939)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Les tribunaux du travail à l'étranger  
**Autor:** Schweingruber, E.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384179>

#### 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:** 16.01.2026

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

# Les tribunaux du travail à l'étranger.

Par le Dr E. Schweingruber, Aarberg.

L'activité des tribunaux de prud'hommes en Suisse est suffisamment connue pour que nous ne lui consacrons pas de longs commentaires. A l'heure actuelle, des tribunaux de ce genre fonctionnent dans 11 cantons (Zurich, Berne, Lucerne, Bâle-Ville, Fribourg, Soleure, St-Gall, Argovie, Vaud, Neuchâtel et Genève). Dans le canton du Tessin, la loi sur les conseils de prud'hommes, promulguée en 1918, n'est toutefois pas encore entrée en application. Dans les cantons ci-dessus, la juridiction des tribunaux de prud'hommes s'étend à tout le territoire du canton dans quelques-uns d'entre eux, mais, la plupart du temps, elle se limite à certaines villes ou communes de caractère plus ou moins industriel. La composition et la procédure de ces tribunaux varient. Soulignons, trait caractéristique de cette institution, que les juges sont composés d'un nombre égal de salariés et d'employeurs, c'est-à-dire que les parties en présence sont jugées par leurs pairs.

La présidence des tribunaux de prud'hommes est généralement confiée à un juriste, mais, occasionnellement, à l'un des juges, en appliquant le principe de la rotation entre employeurs et salariés. Ces tribunaux sont compétents pour trancher tous les conflits de droit privé entre patrons et salariés pouvant surgir à l'occasion de l'interprétation ou de l'application d'un contrat de travail. D'une manière générale, les tribunaux ne sont compétents que jusqu'à un maximum déterminé de la valeur de l'objet en litige, valeur au delà de laquelle cette compétence passe aux tribunaux ordinaires. Les catégories professionnelles soustraites à la juridiction des conseils de prud'hommes (domestiques, travailleurs agricoles, etc.) varient d'un canton à l'autre. Avant de procéder au jugement, les tribunaux doivent tenter d'aboutir à une conciliation dont la procédure est différente selon les cantons; dans quelques-uns d'entre eux, quelques membres du tribunal se réunissent préalablement en commission de conciliation; dans d'autres, la tentative de conciliation a lieu au début ou au cours des débats du tribunal ou encore, comme c'est par exemple le cas à Berne, le greffier ou secrétaire du tribunal s'efforce de concilier les parties avant que l'action ne soit commencée.

L'écart que nous constatons entre la procédure des conseils de prud'hommes et celle des tribunaux ordinaires se justifie en vue de la réalisation des revendications suivantes:

- a) Examen par des personnalités compétentes de conflits dont le jugement nécessite des connaissances professionnelles particulières; la composition paritaire des tribunaux de prud'hommes répond à cette revendication.
- b) Liquidation rapide des conflits découlant de rapports de

service; les employeurs aussi bien que les salariés sont également intéressés à la réalisation de ces postulats *a)* et *b)*.

- c)* Simplification la plus large possible de la procédure, tout particulièrement dans l'intérêt du salarié, la partie la plus faible du point de vue économique, et en tenant compte du fait que les revendications qu'il présente ont la plupart du temps une importance considérable pour son existence économique et sociale.
- d)* Rendre possible une entente à l'amiable avec la collaboration des juges purd'hommes en raison de leur qualité de pairs des parties en présence.

Les institutions similaires à l'étranger révèlent une diversité bien plus grande encore comme il ressort d'une étude publiée en 1938 par le B.I.T. A l'étranger également, les tribunaux de prud'hommes ont pour objet de réaliser une procédure rapide et peu coûteuse; en outre, la cause est jugée par des pairs qualifiés. En outre, cette diversité que nous avons soulignée en ce qui concerne la composition, la procédure et les compétences des tribunaux de prud'hommes ressort davantage à l'étranger qu'en Suisse. Il apparaît même que les conseils de prud'hommes, dans quelques pays, ont une tout autre importance que chez nous.

1. *Les conseils de prud'hommes en France* peuvent être considérés comme ayant servi de modèle dans maints pays. Institués en 1806 à Lyon, ils ont bientôt été autorisés dans les autres villes. La juridiction actuellement en vigueur repose sur la loi de 1927. Les conseils de prud'hommes fonctionnent dans toutes les villes et communes de quelque importance. Les frais sont partagés entre la commune et l'Etat. Au début, les conseils de prud'hommes n'étaient prévus que pour l'industrie et l'artisanat. La loi de 1907 a étendu leur juridiction aux employés de commerce; depuis 1932, les conflits du travail dans l'agriculture ressortissent aux conseils de prud'hommes, bien que, jusqu'à aujourd'hui, leur activité ne soit pas très étendue dans cette branche de l'économie nationale. Les domestiques de maison ne sont pas soumis aux conseils de prud'hommes mais ressortissent à la juridiction du juge de paix.

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour tous les conflits individuels des catégories professionnelles ci-dessus survenus entre employeurs et salariés, et quelle que soit la valeur de l'objet de litige. Aux termes de la législation française, sont éligibles les employeurs et salariés de nationalité française résidant dans le ressort du conseil. Ils doivent être élus en nombre suffisant pour assurer les besoins des diverses sections professionnelles. Les juges prud'hommes élisent eux-mêmes, pour chaque section, leur président et vice-président qui doivent être choisis alternativement parmi les salariés et les employeurs. Les séances du conseil sont présidées à tour de rôle par un représentant de chacune de ces deux catégories. Le tribunal est composé de 4 membres, de 2 patrons et de 2 salariés. Le président est l'un des membres du

conseil. Il peut naturellement arriver que les voix soient partagées; dans ce cas, l'affaire est renvoyée à une autre séance, aussi prochaine que possible; le bureau s'adjoint alors le juge de paix de la localité. En principe, la procédure comporte deux étapes. Premièrement, les parties se présentent devant le bureau de conciliation composé de deux juges de la section, un employeur et un salarié qui se relaient à tour de rôle à la présidence. Lorsque la conciliation échoue, les parties sont convoquées devant le conseil siégeant *in corpore*. Il est intéressant de souligner avec quelle conséquence, aussi bien lors des élections, de la désignation du président et de l'application du principe de la rotation, on respecte, en France, le principe de l'égalité des droits des employeurs et des salariés. Soulignons encore l'absence d'un président disposant d'une formation juridique. Nous sommes donc nettement en présence de tribunaux professionnels. Quoi qu'il en soit, un pourvoi peut être adressé aux tribunaux civils ou aux instances supérieures lorsque le montant de l'objet de litige est supérieur à 1000 francs. Les conflits découlant de questions de congé et de salaire (comme d'ailleurs chez nous) constituent l'écrasante majorité des cas. Sur la base des données statistiques, nous pouvons conclure que ces tribunaux jouissent d'une grande popularité. Le nombre des affaires qui leur ont été soumises a été de 78,272, dont plus de la moitié ont été liquidées par les bureaux de conciliation; en 1933, le nombre des affaires a été de 76,973, dont 35,578 ont été liquidées à l'amiable.

Dans les localités où il n'existe pas de conseils de prud'hommes, les plaintes sont liquidées par le juge de paix et, éventuellement, par le tribunal du commerce lorsque la somme en litige est supérieure à 2000 francs.

2. *Belgique*. Ce pays connaît également depuis plus de cent ans l'institution des conseils de prud'hommes. Pour répondre au haut degré d'industrialisation du pays, un réseau très serré de tribunaux du travail a été créé à partir de 1910. L'organisation actuelle des conseils de prud'hommes repose sur la législation de 1926. Ils sont compétents pour trancher les conflits découlant des contrats de travail et d'apprentissage, les demandes en restitution de cautionnement, etc., y compris les contestations entre ouvriers effectuant un travail en compte commun. Le travail domestique et agricole ne ressortit pas aux conseils de prud'hommes.

Les juges sont élus comme en France. Les femmes exerçant une profession jouissent également du droit de vote. Les employeurs et salariés élus doivent tout d'abord faire séparément des propositions pour la désignation du président. Sur la base de ces propositions, le roi, c'est-à-dire les services compétents, désignent un président ouvrier et un président patron qui se relaient chaque année. Lorsque le tribunal comporte plusieurs sections professionnelles, le président dirige également les débats de ces sections. Toutefois, il n'a voix délibérative que dans la

chambre professionnelle dont il est personnellement membre; dans les autres chambres, il a voix consultative seulement. Les conseils de prud'hommes belges sont tout d'abord divisés en chambres d'ouvriers et chambres d'employés; dans le cadre de ces chambres, ils ont la latitude de mettre sur pied diverses sections professionnelles. Une section est composée de quatre membres et, éventuellement, du président du conseil; en outre, les juges prud'hommes sont assistés d'un assesseur juridique nommé par le gouvernement; il a voix consultative. Toutefois, en cas de partage des voix, la sienne est prépondérante; il est également chargé de la rédaction des jugements. Lors de l'introduction de chaque affaire, deux juges se réunissent en chambre de conciliation devant laquelle les parties doivent comparaître. Lorsque la tentative de conciliation échoue, le bureau de conciliation peut se constituer en bureau de jugement lorsque l'objet du litige ne dépasse pas 200 francs. Lorsqu'il est supérieur à cette somme, l'affaire est soumise à la chambre compétente. Lorsque l'objet du litige dépasse 500 francs, les parties peuvent recourir à un tribunal de prud'hommes d'appel; le recours ne comporte naturellement plus aucune possibilité de conciliation. Selon les statistiques publiées en Belgique, le nombre des affaires traitées oscille entre 14,000 et 16,000 par an. Il est intéressant de constater, en outre, que les conseils belges de prud'hommes, sans préjudice des poursuites devant les tribunaux ordinaires, ont la compétence, à titre de mesure disciplinaire, de prononcer des amendes jusqu'à concurrence de 25 francs pour «tout acte d'infidélité, tout manquement grave aux devoirs professionnels et tout fait tendant à troubler l'ordre et la discipline de l'atelier, du bureau ou en général de l'endroit affecté à l'accomplissement du travail». Comme on le voit, c'est bien à tort que l'Allemagne revendique, par la constitution dans le cadre de la juridiction disciplinaire de tribunaux d'honneur, d'avoir créé quelque chose d'absolument neuf et original. Bien avant le III<sup>e</sup> Reich, la petite Belgique a reconnu l'importance du respect des contrats, de l'ordre et de la discipline dans les entreprises; elle a pris, sans en faire trop état, les mesures nécessaires pour assurer leur respect.

3. Bien que l'*Italie fasciste* ait aboli les tribunaux du travail en vigueur depuis 1893 (*Collegi dei Probiviri*), sortes de conseils de prud'hommes analogues à ceux de France, elle n'en a pas moins réalisé, sous une autre forme, le principe de tribunaux spéciaux pour la liquidation de conflits du travail. Depuis 1928, ces conflits sont tranchés par les tribunaux ordinaires, les juges de premières instance (*pretori*) ou par les tribunaux de première instance (*tribunali*); les juges sont assistés de deux citoyens, l'un représentant les patrons, l'autre les ouvriers, chacun jouant en quelque sorte le rôle d'expert officiel en matière de questions ouvrières. Cette réglementation a été modifiée en 1934. Le système actuellement en vigueur est le résultat de ces amendements,

Les experts sont nommés, sur la base des propositions présentées par les associations professionnelles reconnues par l'Etat, par les organes des corporations dont ces associations dépendent. Toutefois, le tribunal peut trancher sans le concours de ces assesseurs s'il n'est pas possible de trouver des experts suffisamment qualifiés ou si les parties renoncent à leur collaboration.

Ces tribunaux sont compétents pour le jugement de différends individuels « découlant de rapports de travail qui sont ou qui peuvent être régis par des conventions collectives », de même que pour les conflits relatifs au métayage. Comme on le voit, cette définition des compétences des tribunaux de travail fascistes correspond bien au but poursuivi par le régime de réglementer de la manière la plus complète possible toutes les conditions de travail par des conventions collectives, c'est-à-dire par des ententes entre les organisations professionnelles reconnues. Ces organisations (corporations) sont même obligées par la loi de faciliter la conclusion de ces contrats collectifs. Dans la règle, les différends soumis à ces tribunaux sont, en somme, des conflits de droit collectif; toutefois, tant que les organisations ne sont pas directement engagées, ils sont réputés individuels et les juges et tribunaux de première instance sont compétents. Par contre, lorsque les organisations professionnelles sont directement intéressées, le conflit ne relève plus des juges ou tribunaux de première instance mais des cours d'appel (magistrature del lavoro), instance qui a mission d'arbitrer obligatoirement les conflits collectifs. La procédure de conciliation est tout entière entre les mains des associations professionnelles de la catégorie intéressée par le conflit, que la partie demanderesse soit membre ou non de l'organisation professionnelle. L'association à laquelle appartient le demandeur doit tenter de s'entendre avec celle à laquelle appartient le défendeur. Ce n'est qu'après que la conciliation a échoué que le demandeur peut recourir au tribunal.

Lorsque la valeur de l'objet en litige dépasse une valeur de 2000 lires, l'affaire peut être soumise à la magistrature du travail.

Le nombre des conflits de travail soumis aux diverses instances est considérable. En 1934, 27,406 cas ont été soumis aux juges de première instance, 6575 aux tribunaux de première instance et 2552 aux cours d'appel. En ce qui concerne les cas soumis aux juges de première instance, 9192 ont été abandonnés, 5537 ont fait l'objet d'une conciliation, 10,832 ont été liquidés ensuite de jugement, 6535 sont demeurés en suspens.

En Italie, l'influence des associations professionnelles est considérable. Il ne s'agit naturellement que d'organisations officiellement reconnues et contrôlées par l'Etat. Le revers de la médaille, chacun peut le penser, c'est la synchronisation totale des fonctionnaires responsables et leur sujétion absolue au régime.

4. Examinons maintenant les tribunaux du travail dans *les pays scandinaves*: Suède, Norvège et Danemark. Dans ces pays, le

droit du travail est garanti effectivement par des conventions collectives, mais conclues librement entre les organisations syndicales ouvrières et les associations patronales, si bien que, lorsque des divergences de vue apparaissent, elles sont réglées la plupart du temps par le droit collectif. C'est pourquoi les tribunaux du travail — un seul par pays — ne se limitent pas à faire respecter à titre accessoire seulement des dispositions figurant dans les contrats collectifs, mais ont pour mission exclusive de juger des différends découlant essentiellement des conventions collectives. Nous sommes ainsi mis en présence d'une particularité propre aux pays scandinaves et parfaitement compréhensible: alors qu'en Suisse nous sommes habitués à faire une distinction nette entre les différends individuels découlant des rapports de travail et les différends relevant des associations professionnelles (conflits collectifs dans une certaine mesure) et à soumettre les premiers aux conseils de prud'hommes et les seconds aux tribunaux ordinaires, cette distinction est loin de jouer le même rôle dans les pays du nord. Seuls les différends découlant des conventions collectives ressortissent à la juridiction du travail. Les autres conflits de travail ne semblent pas être d'une importance telle qu'ils doivent être soustraits aux tribunaux ordinaires. La distinction entre les conflits individuels dans le cadre d'une convention collective et les différends entre associations s'efface dans la mesure où l'influence des organisations augmente et où ces dernières sont protégées et où le développement est encouragé par le législateur. Toute violation d'une convention collective entraîne une plainte non seulement de l'individu lésé mais de l'organisation à laquelle il appartient et qui fait plus ou moins bien le conflit en recourant au tribunal, soit parallèlement au demandeur, soit comme son représentant tacite ou officiellement autorisé, soit encore au nom de l'organisation, aussi bien que, dans certaines circonstances, au nom de l'individu lésé. Il s'agit toujours de jurisprudence et non pas seulement de conflits collectifs d'intérêts (que les Etats nordiques connaissent également) et qui ne peuvent pas être jugés mais, conformément à leur nature, arbitrés. Toutefois, leur législation distingue nettement entre les conflits de droit et les conflits d'intérêts, chacune de ces deux catégories faisant l'objet d'une procédure nettement différente. Nous ne nous occupons ici que de la première catégorie.

5. En Suède, un tribunal arbitral a été institué en 1906 pour les conflits de droit découlant de l'interprétation des contrats collectifs. Le tribunal ne pouvant toutefois prononcer de jugement que lorsque les clauses d'arbitrage prévoyaient le recours au tribunal ou que les parties contractantes l'avaient admis. Depuis 1928 fonctionne un tribunal du travail dont la juridiction est obligatoire pour tous les conflits de droit découlant de conventions collectives en vigueur. Le siège du tribunal est à Stockholm; sa juridiction s'étend à tout le pays. Il est composé d'un président et

de six assesseurs, tous nommés par le roi. Le président et l'assesseur qui remplit les fonctions de vice-président doivent être des juristes ayant l'expérience des fonctions de juges. Un autre assesseur doit être expert dans les questions du droit du travail et des organisations syndicales. Les quatre autres assesseurs ainsi que les quatre suppléants sont nommés pour une durée de deux ans sur la proposition des organisations faîtières des employeurs et des salariés.

Les compétences du tribunal du travail sont les suivantes: il juge tous les différends relatifs à la validité, au contenu ou à l'interprétation d'une convention collective; tous les différends portant sur la question de savoir si certains actes sont contraires aux clauses d'une convention collective ainsi que la question des indemnités éventuelles à verser (peines conventionnelles) ensuite de la violation de ces dispositions. Toutefois, en vertu d'une convention passée entre les parties, un conflit qui serait normalement de la compétence du tribunal du travail peut ne pas lui être soumis, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas d'un conflit de grande importance ou d'une violation particulièrement grave de l'accord passé entre les parties ou des dispositions de la loi. Dans un cas de ce genre, le tribunal est autorisé, sur la demande de l'une des parties contractantes, de déclarer nulle la clause d'arbitrage. La plainte peut être individuelle ou collective. En fait, c'est l'organisation professionnelle qui est la plupart du temps demanderesse ou défenderesse. Les associations non seulement sont pleinement autorisées à intenter, sans être munies de pleins-pouvoirs particuliers, un procès au nom de l'un de leurs membres, mais encore, selon les dispositions légales actuellement en vigueur, les plaintes individuelles ne sont reçues qu'à titre exceptionnel et lorsqu'une association professionnelle a refusé d'intervenir pour le membre en question. De même, dans un cas donné, c'est toujours l'organisation qui est considérée comme défenderesse; elle se défend donc au nom du membre coupable ou bien lui abandonne la défense de l'affaire.

Les règles de procédure du tribunal du travail sont les mêmes que celles des tribunaux ordinaires. D'une manière générale, les conventions collectives prévoient qu'avant d'intenter un procès, les associations professionnelles intéressées tenteront de s'entendre à l'amiable. Le tribunal du travail n'admet une plainte qu'après qu'il a été démontré que les efforts de conciliation entre les organisations ont échoué.

6. En Norvège également, un seul tribunal du travail, avec siège à Oslo, étend depuis 1927 sa juridiction sur l'ensemble du territoire norvégien. Il juge tous les conflits de droit découlant des conventions collectives. La loi de 1927 règle également la procédure de conciliation, mais d'une manière distincte des conflits de droit.

Le tribunal est composé d'un président et de six assesseurs avec deux suppléants pour chacun des membres. Le président et

deux des assesseurs sont nommés directement par le roi. Le président et l'un de ces deux membres doivent remplir les conditions requises des juges du tribunal suprême. Les autres assesseurs sont nommés sur la base de propositions faites par les associations patronales groupant 100 employeurs au moins et qui occupent ensemble 10,000 salariés au minimum et les syndicats ouvriers organisant 10,000 salariés au moins.

Le tribunal est seul compétent pour le jugement des plaintes présentées individuellement ou par les associations patronales ou ouvrières et nécessitées par des différends concernant la violation d'une convention collective ou un arrêt illégal du travail (violation de l'obligation de la paix professionnelle). Une plainte individuelle peut être admise en même temps que celle d'une organisation professionnelle; les deux peuvent être tranchées par une seule et même sentence si elles concernent la même question de droit.

Comme en Suède, le jugement du tribunal du travail peut consister à constater en droit la validité et la portée d'une convention collective de travail. Le tribunal peut condamner à des dommages-intérêts, de même qu'à des sanctions, lorsque la sentence qu'il a rendue n'est pas respectée. Le tribunal peut autoriser, dans certaines circonstances, la partie lésée à prononcer la grève ou le lock-out. Par contre, une action de ce genre à titre de réaction contre le jugement du tribunal est réputée illégale; les organes responsables de l'organisation peuvent être frappés d'une amende pouvant aller jusqu'à 25,000 couronnes ou d'une peine d'emprisonnement; de même, les mesures prises en vue de déclencher un conflit illégal de ce genre sont également interdites et punies par la loi. Comme on le voit, le respect de la paix professionnelle pendant toute la durée de validité d'une convention collective est protégé par tous les moyens, même les plus efficaces, si bien que les conflits collectifs ne sont admis que lorsque les parties ne sont liées par aucune convention ou que le tribunal a autorisé la partie lésée à prendre une mesure de coercition.

La responsabilité civile et pénale des organes responsables des associations professionnelles pour les actions de leurs membres font l'objet de dispositions spéciales. L'association professionnelle est responsable de toute violation du statut collectif, pour laquelle elle peut être citée en tribunal, à moins toutefois qu'elle ne soit en mesure de fournir la preuve qu'elle a fait tout le nécessaire afin d'éviter une violation de la convention collective; dans ce cas, ce n'est plus l'association mais le membre coupable qui est mis en cause à titre individuel. La preuve que tout le nécessaire a été fait pour éviter le conflit incombe donc à l'association. Le rôle de demanderesse appartient en principe à l'association professionnelle, en sa qualité de représentant du membre lésé. Lorsque le défendeur est condamné à verser un dommage-intérêt, l'as-

sociation demanderesse est autorisée à en encaisser le montant pour le compte de son membre; le dommage-intérêt doit être payé par l'association défenderesse qui est naturellement autorisée à en exiger le remboursement du membre dont l'attitude a entraîné la plainte et la condamnation. Préalablement à toute action du tribunal, les parties doivent rechercher un arrangement à l'amiable. Le nombre des plaintes déposées devant le tribunal d'Oslo a été de 86 en 1934, de 82 en 1935 et de 102 en 1936.

Mentionnons encore l'existence d'un tribunal des affaires de boycottage dont les compétences ressortissent également au droit du travail. Il se compose d'un président, d'un vice-président et de trois membres. Dans la mesure où ce tribunal juge les affaires de boycott dans le cadre des rapports d'emploi, il peut être considéré comme une sorte de tribunal du travail, et cela d'autant plus que c'est dans ce domaine que réside le plus clair de son activité. Les dispositions relatives à son organisation et à son activité, conformément à la loi du 6 juillet 1933, constituent une adjonction à la loi du 5 mai 1927 relative aux conflits de travail. Aux termes de la loi norvégienne, le boycottage est « une invitation, une incitation, une décision commune ou tout autre acte qui, en vue de contraindre, léser ou punir une personne tend à empêcher ou à gêner les relations entre une personne ou entreprise et des tiers. »

7. Au *Danemark* également, les associations patronales et ouvrières ont pris un grand développement. Il s'ensuit donc que, comme dans les deux autres pays scandinaves mentionnés plus haut, la jurisprudence du travail concerne surtout des différends survenus entre associations. A la suite du lock-out général de 1899 dans plusieurs branches de l'industrie du bâtiment, une convention a été conclue afin de régler les relations industrielles; elle comportait l'institution d'une cour permanente d'arbitrage chargée de trancher les différends résultant des violations des conventions collectives. En 1900, le gouvernement a fait de ce tribunal une institution permanente. Toutefois, le Tribunal central du travail en fonctions aujourd'hui, appelé aussi Cour permanente d'arbitrage, n'a été institué que par la loi de 1910, amendée et complétée par celles de 1919 et 1937.

Le tribunal, qui siège à Copenhague et dont la juridiction s'étend à tout le pays, se compose d'un président, d'un vice-président, de six membres et des suppléants. A l'exclusion des tribunaux ordinaires, il est compétent pour le jugement de toutes les plaintes, soit individuelles, soit collectives, découlant de la violation de conventions collectives. Peuvent être parties, comme la loi le précise expressément, soit les associations professionnelles en tant que telles, soit encore leurs membres à titre individuel (employeurs ou salariés); toutefois, au cours du procès, ils sont obligatoirement représentés par l'association à laquelle ils appartiennent. Lors de la condamnation au paiement d'un dommage-intérêt, les dispositions ordinaires du droit civil sont applicables.

Une organisation, comme telle, ne peut pas être considérée comme responsable, à moins qu'il ne puisse être prouvé qu'elle a pris sciemment part à l'infraction qui fait l'objet de la condamnation. Le tribunal peut imposer une amende à la partie coupable d'avoir violé une convention en vigueur. Le produit de l'amende est versé, le cas échéant, à la personne lésée.

La procédure du tribunal du travail ne s'écarte que de très peu de celle des tribunaux ordinaires. Après présentation de l'exposé de la plainte et réponse de la partie défenderesse, le président, sans recourir à l'assistance des assesseurs, convoque les deux parties afin de tenter la conciliation. Les statistiques publiées indiquent que la moitié environ des affaires peuvent être liquidées par une entente à l'amiable et sans procès. Ce résultat montre donc que non seulement le président du tribunal est à la hauteur de sa tâche, mais encore que les parties sont généralement animées d'une sincère volonté d'entente. En 1935, sur les 2185 affaires soumises au tribunal, 1108 ont été réglées par sentence, 905 par règlement à l'amiable et 262 par désistement. Ajoutons que, d'une manière générale, les demandeurs qui revendentiquent le paiement d'un dommage-intérêt laissent au président du tribunal le soin d'en fixer le montant, ce qui ne laisse pas de faciliter grandement la tâche du tribunal.

8. La *Roumanie*, le *Portugal*, les Etats dont le développement industriel est récent, de même que les Etats issus de traités de paix connaissent presque tous des tribunaux du travail. Nous ne les mentionnerons pas ici. La législation soviétique attache la plus grande importance à la jurisprudence du travail. Quant à la *Grande-Bretagne*, elle fait également exception dans ce domaine comme dans tant d'autres en ce sens qu'elle ignore les conseils de prud'hommes. La réglementation collective extrêmement développée des conditions de travail se contente de tribunaux arbitraux prévus par les conventions. Nous ne nous arrêterons pas sur leur procédure. Dans certains cas, les conflits de travail sont liquidés par les tribunaux ordinaires.

9. Pour terminer, mentionnons encore l'*Allemagne*. Lors de la prise du pouvoir par le national-socialisme, la législation allemande du travail de 1926 jouissait d'une réputation mondiale. Les tribunaux du travail étaient à la base du système; à l'échelon supérieur figuraient les tribunaux provinciaux ou du pays et placés à leur tour sous la juridiction du Tribunal du travail du Reich, ou Cour suprême du travail. Les tribunaux étaient compétents pour les conflits de droit civil survenus entre les parties contractantes et découlant de l'interprétation des contrats collectifs en vigueur ou des mesures de combat prises illégalement; ils étaient, en outre, compétents pour les différends entre employeurs et salariés découlant des rapports de service ou d'apprentissage, y compris les actes illégaux en corrélation avec ces conflits. Finalement, leur compétence s'étendait aux revendications basées sur

la loi dite des conseils d'entreprises, en particulier en ce qui concerne les licenciements en masse et les mesures de protection contre le renvoi. La loi du 1<sup>er</sup> mai 1934 sur l'organisation du travail national a laissé subsister l'organisation des tribunaux du travail, toutefois en procédant aux amendements, en ce qui concerne leurs compétences et leurs modalités d'organisation, commandés par la nouvelle constitution du travail. La loi a supprimé la juridiction relative aux conventions collectives, étant donné que ces dernières ont été supprimées par la liquidation des organisations professionnelles ouvrières et patronales. En outre, toutes les dispositions relatives à l'éligibilité, aux modalités d'élection et à la représentation des parties, en tant qu'elles étaient basées sur la collaboration des syndicats et des organisations patronales, ont été supprimées. Les compétences de ces organisations ont été transmises au Front allemand du travail, à ses fonctionnaires et à ses organes d'assistance judiciaire. Ces derniers ont reçu de larges compétences en ce qui concerne le règlement à l'amiable des conflits, de même que la représentation des parties devant les tribunaux. La synchronisation politique de toutes les instances, y compris les tribunaux, est un phénomène absolument naturel en régime national-socialiste. La diminution du nombre des plaintes soumises aux tribunaux, en dépit de la haute conjoncture industrielle, est frappante (1930: 438,000, 1932: 371,000, 1934: 200,000, 1936: 174,000 affaires pendantes). Il est naturellement prématué de porter un jugement sur l'importance que les tribunaux du travail revêtent actuellement en Allemagne. Comme on le sait, la « paix » professionnelle est aujourd'hui assurée par des « commissaires fiduciaires du travail », fonctionnaires qui jouissent de compétences extraordinairement étendues. Selon nos conceptions, nous ne pouvons faire autrement que de les considérer comme des sortes de « baillis » du travail. Ils sont autorisés à fixer les tarifs, ils ont un droit de regard et d'intervention même dans les affaires administratives; ils décident des plaintes dans le cadre de l'entreprise. Leurs décisions sont inattaquables par les intéressés soumis à leur juridiction; ils ne sont responsables que devant les autorités qui leur sont hiérarchiquement supérieures. Ces commissaires règlent les conditions de travail en lieu et place des anciennes conventions collectives passées entre employeurs et salariés. Il apparaît d'ores et déjà, qu'ensuite de leur activité, la législation relative à la protection ouvrière et aux contrats collectifs est devenue lettre morte; il n'est même plus nécessaire de l'abroger.

Afin d'assurer l'application des principes qui doivent désormais commander les rapports de travail, c'est-à-dire la fidélité réciproque, l'honneur, la discipline, l'obéissance de la « suite » (Gefolgschaft) au chef de l'entreprise considéré comme « chef » (Führer), afin d'assurer, d'autre part, les devoirs de prévoyance de ce dernier envers sa « suite » (personnel), des « tribunaux de

l'honneur social » (soziale Ehregerichte) ont été institués parallèlement aux tribunaux antérieurs du travail. Ils interviennent disciplinairement lorsque les principes de « l'honneur social » ont été violés. Dans ce cas, le commissaire du travail joue en quelque sorte le rôle de procureur général. Ces tribunaux de l'honneur exercent en quelque sorte une juridiction disciplinaire de droit public comportant des avertissements, des amendes, des mises à pied, la déchéance des employeurs fautifs. Nous manquons encore de renseignements sur les résultats de cette « justice », c'est pourquoi nous nous abstiendrons de la commenter plus amplement.

\*

Cette revue succincte des systèmes de tribunaux du travail traduit nettement la diversité des conditions dans les divers Etats. Il est très délicat de comparer la valeur relative de ces institutions étant donné que la situation varie essentiellement d'un pays à l'autre. Les dispositions qui apparaissent éminemment opportunes dans un Etat peuvent être inapplicables dans un pays voisin. Cet examen des divers systèmes doit donc nous engager à ne pas juger à la légère les institutions qui diffèrent des nôtres et à ne pas penser que ces dernières sont nécessairement meilleures. Nous devons affirmer notre sens de la relativité et nous convaincre que, étant donné des conditions différentes, les moyens propres à atteindre un but semblable peuvent varier d'un pays à l'autre tout en demeurant adéquats à leur objet.

---

## Economie politique.

### La situation de l'industrie.

Pour le premier trimestre de 1938, les enquêtes de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail ont porté sur 2700 entreprises occupant 222,600 ouvriers. Ces chiffres sont quelque peu inférieurs à ceux de l'année précédente.

En général, on peut tirer des rapports susmentionnés les constatations suivantes: le niveau de l'emploi est resté stable dans toutes les industries. Dans le troisième trimestre, il s'éleva quelque peu en raison des fluctuations saisonnières. Au cours du quatrième trimestre, il rejoignit la moyenne des deux premiers. Tandis que dans le premier semestre et en automne encore les chefs d'entreprises étaient pessimistes à cause de la dépression américaine, ils reprurent courage vers la fin de l'année. Le coefficient d'occupation passa de 95 au troisième trimestre à 102 au quatrième trimestre et il atteignit ainsi de nouveau les chiffres de l'année précédente. Alors que les perspectives étaient beaucoup plus mauvaises qu'en 1937, on a réussi néanmoins, à fin 1938, à retrouver une situation assez favorable.