

Le particularisme et l'esprit propre du droit du travail

Jean-Réal Cardin

Volume 16, Number 3, July 1961

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021780ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021780ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Cardin, J.-R. (1961). Le particularisme et l'esprit propre du droit du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(3), 359–361.
<https://doi.org/10.7202/1021780ar>

Je crois que plusieurs juridictions devront être données à des subdivisions des tribunaux de droit commun. A mon avis, la seule formule pratique, eu égard aux problèmes de droit constitutionnel et à l'état de développement du droit ouvrier substantif, est de continuer à utiliser les multiples commissions administratives et semi-judiciaires déjà créées mais en adoptant une attitude franchement constructive et en testant vigoureusement leurs juridictions respectives, et ceci devant les tribunaux les plus élevés du pays.

Chaque fois que les tribunaux de droit commun auront éclairci la nature juridique exacte d'une juridiction et auront déclaré qu'une commission a pour juridiction le contrôle d'un droit nettement nouveau qui échappe à la juridiction des tribunaux de droit commun, là seulement on pourra transformer cette commission en tribunal ou transférer cette juridiction aux tribunaux du travail. Peu à peu on arrivera ainsi à clarifier le droit substantif existant avant de vouloir le cristalliser par un droit adjectif rigide.

Le particularisme et l'esprit propre du droit du travail

JEAN-RÉAL CARDIN

On a traditionnellement considéré l'ensemble des règles qui gouvernent les relations du travail comme une simple dépendance du droit privé, c'est-à-dire du droit civil, pour nous du Québec, étant donné que le droit civil de cette province n'est pas autre chose que notre droit privé commun. L'empire du droit civil s'est tout naturellement étendu au monde du travail subordonné comme à tout autre aspect des relations entre individus en lui imposant, à peu de choses près, sa théorie générale des obligations ainsi que les règles du Code civil gouvernant les contrats individuels. L'universalité de cette théorie et de ces règles couvrirait tout aussi bien le contrat de travail, dans sa construction et son interprétation, que n'importe quel autre fait juridique d'ordre privé, et le domaine des relations du travail n'était que l'occasion de cas particuliers permettant l'application de principes doués d'une valeur universelle. N'y avait-il pas d'ailleurs justification pour une telle interprétation dans le fait que notre Code civil aux articles sur le louage, stipule que le contrat de louage des services personnels est assujéti aux règles communes aux contrats? Il était comme tous les autres contrats civils et d'en subordonner la conception et l'interprétation aux règles du droit commun.

Mais ce qui était possible et même jusqu'à un certain point nécessaire au début des relations industrielles modernes, ne l'est plus maintenant. Les vertus d'une telle attitude sont épuisées devant les dangers de plus en plus réels et apparents, qu'elle porte en elle. Sous la poussée des événements, la réalité sociale s'est transformée, le monde industriel a évolué, de nouvelles structures sont apparues avec leurs exigences propres et leur dynamisme particulier. L'analogie n'a pu se maintenir; et à côté du droit traditionnel, s'est élaborée peu à peu une législation d'exception qui est venue combler les lacunes de ce droit et bien souvent soustraire des secteurs entiers à son application. Statuts législatifs, règlements, décrets, ordonnances, commissions administratives investies d'un certain pouvoir judiciaire, institutions diverses dans l'ordre de la conciliation et de l'arbitrage, tous autant de facteurs qui ont contribué à la reconnaissance et à l'élaboration d'un droit nouveau possédant ses institutions propres, ses règles et ses techniques originales.

Le droit du travail régit le travail humain dans son exercice même. Il fonde son analyse sur le contrat de travail ou selon une expression plus moderne qui n'est pas encore adoptée d'emblée à cause du dépaysement qu'elle provoque chez la plupart des juristes, sur la relation de travail existant entre deux ou plusieurs personnes chaque fois que la prestation de travail s'accompagne d'une subordination juridique. Ici, c'est la personne même du travailleur ou de l'exécutant qui est mise à contribution pour le compte d'autrui et sous sa direction, ce dernier s'engageant à « rémunérer » les services personnels du premier. Nous avons donc affaire, en droit du travail, à une obligation personnelle de la part du salarié et non pas à une obligation de caractère patrimonial.

Il a fallu l'avènement du machinisme et de la fabrique, la mise en oeuvre du système capitaliste de production, la création d'une économie de marché et l'extension quasi-universelle du régime de salariat avec ses problèmes nouveaux, ses abus flagrants commis au nom de la liberté d'entreprise et du contrat libre sur le marché du travail pour que les pouvoirs publics interviennent et règlementent le contrat individuel de travail. Cette intervention, par voie législative et réglementaire, a provoqué un déclin considérable (et qui va s'accroissant toujours) de l'aspect contractuel des relations individuelles de travail. Le contrat civil est de plus en plus vidé de son contenu contractuel au profit de l'aspect institutionnel. Pour des fins de protection, le règlement d'ordre public et administratif a supplanté graduellement la volonté des parties.

C'est dans l'ordre des rapports collectifs que les conceptions juridiques traditionnelles, que les recours au droit commun doivent être le plus complètement abandonnés, car c'est là que ses techniques sont le moins adaptées à la réalité. Avec la montée syndicale et la transformation des entreprises, une foule de situations de fait ont pris place qui n'avaient jamais été envisagées par le droit fondé sur l'autonomie des volontés et consacré par les états bourgeois du XVIII^e siècle. La théorie générale des contrats dans un tel droit ne pouvait absolument pas rendre compte de la formation des organisations professionnelles de salariés, du droit de représentation que ces organisations prétendaient avoir pour leurs membres, de la convention collective qu'elles tentaient de négocier et souvent négociaient avec les employeurs, ni de la grève ou de quelque autre forme d'action concertée qu'elles utilisaient en cas de conflit sur le marché du travail.

Avec l'ensemble du droit des conventions, et à un titre beaucoup plus fort, le droit du travail reflète l'emprise de plus en plus marquée de l'Etat sur l'autonomie des volontés individuelles et celle tendance est clairement indiquée par le caractère impératif de ses règles. Etant à l'origine un droit de protection, il s'agissait de rétablir une certaine balance de pouvoir entre les contractants sur le marché du travail; et l'ordre public nouvellement redéfini exigeait que le plus faible fût protégé même aux dépens de sa propre liberté. Par la suite, des motifs de dirigisme économique ont poussé les Etats à maintenir et souvent à accentuer ce caractère impératif du droit du travail.

Cette contrainte étatique ne pouvait se faire sans élargir considérablement la part du droit public en droit du travail, ni sans donner lieu à la création d'institutions administratives de toutes sortes ayant leurs techniques propres de décisions et d'application des sanctions, lesquelles en grand nombre sont d'ordre pénal dans un droit impératif. Il en résulte que le droit du travail « fait éclater la distinction

traditionnelle du droit privé et du droit public, et qu'il ne peut s'y insérer, dans la mesure où, tout à la fois, il emprunte à l'une et à l'autre, et présente des traits qui ne relèvent ni de l'une, ni de l'autre ».

Ce caractère multiforme du droit du travail, il le doit au fait que ses sources comme nous l'avons vu, sont variées et, en regard du droit commun, souvent originales. Non seulement les procédés classiques du droit privé, non seulement la loi au sens large, non seulement le droit international bien souvent, ont informé la naissance de ce droit, mais les institutions professionnelles avec leurs façons d'aborder et de régler les problèmes, les organisations professionnelles avec leurs procédés, leurs usages et leurs traditions, ont imprimé au droit du travail le caractère que nous lui connaissons maintenant, et ont développé pour lui des techniques qui lui sont propres et qui le caractérisent hautement.

Enfin, le droit du travail étant un droit jeune, son champ d'application n'est pas nettement délimité mais sous la force des circonstances, il tend à s'étendre d'une façon quasi irréversible. Des simples salariés de l'industrie, il tend à couvrir maintenant toutes les formes du travail subordonné et même à les déborder dans bien des cas. Cette jeunesse relative du droit du travail nous force à souligner la faiblesse de ses sanctions, laquelle se manifeste surtout dans l'ordre des relations collectives où les recours à la force économique et quelquefois même politique ont souvent le dernier mot. La reconnaissance de ce trait particulier souligne avec encore plus de puissance la nécessité pour le droit du travail de pouvoir élaborer en toute liberté ses propres techniques de solutions, son système original de sanctions.

Enfin, le droit du travail devient dans les mains des pouvoirs publics, un outil indispensable en matière de dirigisme économique et de réforme sociale. C'est peut-être là ce qui le distingue le plus des autres systèmes juridiques. C'est ce qui lui confère ce caractère diversifié que nous lui connaissons et qui fait que selon les secteurs et selon les époques, il adopte des solutions, des formes, des techniques différentes. C'est donc assez paradoxalement un droit essentiellement dynamique qu'une rigidité trop grande risquerait de scléroser, car en ce qui le concerne, nous pouvons dire que souvent, le droit doit précéder les faits.

Le droit du travail moderne marque en quelque sorte un retour vers l'élaboration de formes juridiques particulièrement ordonnées à la solution des problèmes du travail. Ses règles ne doivent pas, à notre avis, prendre place dans notre code civil. L'économie de notre droit privé en serait gravement atteinte sans que les exigences des nouvelles règles et de leur application en soient pour autant satisfaites.

Est-ce à dire que le particularisme du droit du travail doit entraîner l'exclusion radicale des principes généraux ou des catégories du droit commun? Ce serait là sûrement une grave erreur. Ce droit doit développer ses propres principes: droit au travail, liberté d'association, liberté syndicale pour le groupe et pour l'individu, etc... mais il ne peut se permettre de rejeter ceux du droit commun susceptibles de le nourrir et de l'assister dans l'édification de ses propres théories.