



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La lettre du comité

N° 60
Juillet 2023

COMITÉ
d'histoire

des administrations chargées du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle



DOCUMENTS :
REGARDS SUR
LE PASSÉ

**Une innovation de M. CHÉRON : comités
professionnels pour l'organisation du travail
Les Nouvelles, n°4766 du 3 juillet 1913**

M. CHÉRON, ministre du Travail, vient, comme on sait, de réglementer l'emploi des femmes et des enfants, en interdisant dès à présent aux employeurs de laisser surveiller leurs étalages par des jeunes filles de moins de 16 ans et par des jeunes garçons de moins de 14 ans. Mais il a d'autres projets à réaliser : il veut s'occuper des travailleurs, des employés et surtout réglementer l'apprentissage. Un de nos confrères a pu questionner le ministre du Travail sur les mesures qu'il compte prendre à cet égard, et sur l'institution qu'il doit, paraît-il, créer. Ce que je veux, dit M. CHÉRON mais c'est la création des comités de physiologie professionnelle. J'ai nommé une commission pour étudier la question, j'ai présidé moi-même la première réunion. C'est un peu scientifique n'est-ce pas la physiologie professionnelle. — Un peu, Monsieur le Ministre, il semblerait que vous allez installer des laboratoires au ministère du Travail. Cette commission de physiologie professionnelle, recherche les rapports qu'il y a entre le tempérament, la force physique, la nourriture de l'enfant, de l'apprenti et la besogne dont il va être ou est chargé. En un mot quelles sont les forces qu'il dépense et quelles sont ses ressources physiques ? Voilà la question. C'est de la comptabilité humaine. Que de fois nous voyons de petits apprentis chétifs qui sont aide-maçons et de grands et forts gaillards employés à vendre du ruban ou des coupons de dentelles. Nous étudierons donc l'individu et le milieu dans lequel il vit. Il va de soi que ce milieu a une grande influence sur l'enfant au double point de vue physique et intellectuel. Bref, nous voulons adapter l'enfant à la profession. La commission de la physiologie professionnelle se rattache donc à l'hygiène sociale. C'est l'organisation économique du travail. Jusqu'ici on s'est contenté de faire rendre à l'ouvrier et aux machines le maximum de travail



22 novembre 2023 à 9h30, salle
Pierre Laroque, 14 avenue
Duquesne, Paris 7^{ème}

Le groupe régional d'Ile de France
du Comité d'histoire organise sa
conférence annuelle sur le
thème :

**L'Inspection du travail au
XX^{ème} siècle. « Une
rétrospective pour l'avenir ».**

Inscription :
histoire@travail.gouv.fr

OUVRAGES SIGNALÉS

**Marcel VAN DER LINDEN,
Travailleurs du Monde.
Essai pour une histoire
mondiale du travail, Karthala-
Re : work, 2022.**

Les études proposées dans cet ouvrage contribuent à une histoire mondiale du travail libérée de l'eurocentrisme et du nationalisme méthodologique. En utilisant la littérature de diverses régions, époques et disciplines, le livre fournit des arguments et des outils conceptuels pour une interprétation différente de l'histoire - une histoire du travail qui intègre l'histoire de l'esclavage

possible, mais on s'est réellement trop peu préoccupé de la nature de la besogne qui convenait le mieux aux aptitudes de l'ouvrier et à sa conformation physique. « Cette institution nous donnera donc de bons apprentis et de bons ouvriers. En un mot, dit en terminant le ministre, ce que nous voulons c'est l'économie des forces, c'est la santé du peuple. »

Le Délai Congé Le Petit Parisien, n°13411 du 18 juillet 1913

On sait que la France, pour tout ce qui touche la législation du contrat de travail, demeure fort en retard sur d'autres États grands et petits. Nous en sommes encore réduits à cet égard au code civil, plus ou moins remanié, et le code civil est déjà vieux de beaucoup plus de cent ans. Durant ces cent années, les problèmes ouvriers ont affecté une importance sans cesse croissante : les conventions de louage de services ont posé des interrogations auxquelles nos ancêtres n'avaient pas eu à répondre ; les rapports de patron à salarié se sont modifiés, dans la mesure où l'usine remplaçait l'atelier, et le grand magasin la boutique. Entre l'aciérie, qui occupe des milliers de personnes, et la forge du temps de Napoléon Ier, entre les immenses caravansérails où tous les produits sont réunis et les locaux de vente, étroits et sombres, que BALZAC nous a dépeints, il y a toute une évolution. Or les règles qui président à l'exécution du contrat de travail et qui en déterminent les modalités n'ont pas changé. La loi est en retard ici, sur les faits.

Ce contrat de travail était tenu, au début du dix-neuvième siècle, pour une convention secondaire. La conception semble étrange aujourd'hui, lorsqu'on songe que cette convention lie les uns aux autres des millions d'employeurs et des millions d'employés. Nous aurions pu, comme l'Allemagne, comme la Belgique, comme la Suisse, rajeunir les textes, les adapter aux nécessités démontrées : cette révision ne s'est opérée chez nous que très partiellement, sans plan d'ensemble, avec une timidité qui, même aux esprits les plus pondérés, paraît exagérée et voilà comment subsistent des questions graves et qu'on ne saurait laisser irrésolues.

Celle du délai-congé est du nombre : dans quelles conditions un ouvrier doit-il être avisé de la perte de

et du travail sous contrat, et qui accorde une attention sérieuse aux développements divergents, mais interconnectés, dans différentes parties du monde.

Les questions suivantes sont centrales : quelle est la nature de la classe ouvrière mondiale, sur laquelle se concentre l'histoire mondiale du travail ? Comment pouvons-nous définir et délimiter cette classe, et quels facteurs déterminent sa composition ? Quelles formes d'action collective cette classe ouvrière a-t-elle développées au fil du temps, et quelle est la logique de ce développement ?

Que pouvons-nous apprendre des disciplines voisines ? Quels sont les points de vue des anthropologues, des sociologues et des autres spécialistes des sciences sociales qui sont utiles au développement de l'histoire mondiale du travail ?

son emploi ? Dans quelles conditions doit-il lui-même informer son patron de son désir de reprendre sa liberté ? Il est important pour ce patron, surtout s'il occupe un personnel restreint, de ne pas être privé d'un collaborateur nécessaire, sans avoir été prévenu assez tôt. Il est non moins important pour l'ouvrier de ne pas être jeté sur le pavé, comme l'on dit vulgairement, avant qu'il ait pu se mettre en quête d'un autre emploi. Le Code civil tranchait (C'est au texte initial que je me réfère) avec une certaine légèreté : on ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée ; langage lapidaire, mais par trop sibyllin. Il apparut, en 1890, que ces dispositions devaient être complétées. L'article 1780 fut alors considérablement allongé ; au libellé primitif, on ajouta diverses stipulations : le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes, mais la résiliation du contrat, par la volonté d'un seul de ces contractants, peut donner lieu à des dommages-intérêts. Il est tenu compte, pour fixer cette indemnité, des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

Il n'est pas douteux que ce texte nouveau et plus détaillé, ne valut beaucoup mieux que le précédent. Mais correspondait-il à tous les besoins, et ne laissait-il pas à la jurisprudence une trop grande latitude de mouvements, c'est-à-dire une possibilité d'arbitraire ? L'article 1780 remanié ne tranchait pas toutes les difficultés. On s'en est bien aperçu, dans la pratique et à maintes reprises depuis vingt ans, les groupements corporatifs ont encore demandé qu'il fût précisé ; car en particulier, il fallait s'accorder sur le sens qu'on donnerait au mot usages, et comment procéderait-on, si ces usages étaient instables, ou mieux s'il n'y avait pas d'usages du tout ? Le problème parut assez sérieux pour provoquer des débats circonstanciés, au conseil supérieur du travail, qui en fut plusieurs fois saisi. Malheureusement, jusqu'ici, nous en sommes restés aux prescriptions introduites en 1890. Tout récemment, M. LÉBOUCQ, député de la Seine, déposait à la Chambre une proposition qui prétendait parer à certaines nécessités reconnues. « Le patron, sauf cas de faute, doit prévenir l'employé ou ouvrier (de

Sous la direction Bernard BOSSU, Droit du travail et Technologies de l'information et de la communication, LexisNexis, 2022

Les technologies de l'information et de la communication rythment la vie quotidienne des salariés et des employeurs. Outre une collecte simplifiée des données, le recours à l'intelligence artificielle modifie sensiblement la gestion des ressources humaines. Les algorithmes aident à la prise de décision en permettant de mieux détecter les qualités d'une personne et sa capacité à évoluer. Les rapports au travail connaissent de profonds bouleversements en raison de la remise en cause des cadres traditionnels de l'espace et du temps.

Avec le numérique, le travail en partie dématérialisé et peut être effectué par le salarié en dehors de l'entreprise, notamment à son domicile. Le développement des plateformes numériques engendre un brouillage des frontières entre le travail salarié et le travail indépendant. La séparation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est également malmenée par le développement des procédés de surveillance peu visibles. Les relations collectives de travail ne résistent pas non plus à l'attraction du numérique. Les institutions représentatives du personnel comme les syndicats ont profondément évolué dans leur mode de fonctionnement. Le dialogue social entre progressivement dans le champ

son congédiement) dans le délai établi par les usages locaux. Ce délai sera augmenté d'un nombre d'unités égal au nombre de périodes de quatre années passées au service du patron. A l'heure actuelle, les tribunaux, pour statuer sur les dommages-intérêts, ont à tenir compte des usages, mais il n'est pas dit expressément que toute infraction à ces règles usuelles donnera ouverture à indemnité de plus, la loi écrit « usages » non « usages locaux » : enfin, elle ne stipule pas la mesure dans laquelle le délai de préavis devra être augmenté éventuellement. La proposition LÉBOUCQ contient des idées intéressantes. Cependant, elle a été repoussée par la commission du travail, pour plusieurs motifs, sur lesquels je ne veux point m'étendre.

A la vérité, il faudrait maintenant que la matière du contrat de travail, dont celle du délai-congé n'est qu'une partie, fût examinée en son ensemble. Il faudrait aussi que l'on entrât dans la voie où d'autres grands États nous ont précédés, en fixant légalement la durée du préavis. Elle est de quatorze jours en Allemagne pour les ouvriers, et de six semaines pour les employés : la Belgique et la Suisse ont adopté celle de sept jours pour les salariés de l'industrie. Le projet gouvernemental déposé chez nous, au Palais-Bourbon, en 1906, et qui traitait du contrat de travail sous tous ses aspects, prévoyait un délai-congé d'un mois pour les employés, d'une semaine pour les ouvriers. Peut-être estimera-t-on qu'il y aurait avantage à discuter ce texte, déjà vieux de sept années, et que le problème qu'il pose ne saurait être indéfiniment différé. JEAN FROLLO.

**A la mémoire d'Arthur FONTAINE
Le Temps, n°26248 du 9 juillet 1933**

On a procédé, cet après-midi, au ministère du travail, à l'inauguration d'un buste élevé à la mémoire d'Arthur FONTAINE, ancien président du conseil d'administration du Bureau international du travail, ancien président du conseil d'administration des mines domaniales françaises de la Sarre, ancien président du conseil d'administration des chemins de fer de l'État français. M. Albert LÉBRUN, président de la République, qu'accompagnait le colonel GARIN, de sa maison militaire, assistait à cette cérémonie, au cours de laquelle des discours furent prononcés par MM.

de l'immatériel car les démarches entourant la négociation collective peuvent être facilitées par le développement du numérique. Celui-ci est aussi un objet de concertation par son impact sur les conditions de travail et l'emploi.

Étienne FISCHER, Jean-Baptiste LEBAS, le combat pour la liberté, éditions amalthée, 2023

Étienne FISCHER retrace la vie de Jean-Baptiste LEBAS (1878-1944), homme politique courageux et intègre, issu d'un milieu populaire. Homme du Nord, il oeuvra pour la ville de Roubaix en tant que maire. Il sera notamment à l'initiative de la construction des premières habitations bon marché et de la fameuse piscine de Roubaix. Socialiste convaincu, il sera ministre du travail dans le gouvernement du Front populaire et à l'origine des grandes lois sociales, comme l'institution des congés payés.

Fervent défenseur de la liberté, il est l'un des rares hommes politiques à avoir fait acte de résistance contre l'occupant allemand durant la Première et la Seconde Guerre mondiale. Il paiera de sa vie son engagement puisqu'il meurt en déportation en 1944.

Pour écrire cette biographie, l'auteur a consulté des organes de presse de l'époque, de nombreux écrits auxquels l'intéressé a contribué et effectué des recherches portant sur ses

PICQUENARD, directeur du travail ; CHARDON, président du conseil des réseaux des chemins de fer de l'État ; de PEYSTER, président du conseil d'administration des mines domaniales françaises de la Sarre ; BUTLER, directeur du Bureau international du travail ; MAHAIM, ancien président du conseil d'administration du Bureau international du travail, et M. François ALBERT. Les divers orateurs ont évoqué la mémoire et l'œuvre d'Arthur FONTAINE, dont le ministre du travail a dit notamment :

« Arthur FONTAINE avait prouvé, dès les années de jeunesse, un irrésistible besoin d'élargir chaque jour son horizon, d'ajouter à un bagage technique déjà hors de pair le fruit de libres études orientées dans toutes les directions qui sollicitent la curiosité d'un homme moderne. Il voulait à tout prix sortir de sa sphère, sans pourtant rompre les liens qui l'attachaient à la profession de son choix. Il était instinctivement convaincu de cette évidence qu'on remplit mieux sa tâche, lorsqu'on a su s'en évader aux heures de loisir en pratiquant la noble diversion, de la culture générale qui aide, mieux à discerner l'importance du poste de labeur où les circonstances vous ont placé, partant à s'y attacher davantage, parce qu'on s'y découvre solidaire du grand effort humain dans l'harmonie contemporaine aussi bien que dans la continuité des générations. C'est pourquoi on le vit tour à tour fréquenter les artistes dans leur atelier, les écrivains dans leur cabinet de travail, les propagandistes et les penseurs dans leurs réunions et controverses, les politiques, les coopérateurs, les artisans, tous ceux qui sous une forme quelconque s'appliquent à créer, à rayonner, à promouvoir l'idée d'où naît un jour la vie. »

**Les chômeurs se refusent à être considérés
comme des mendiants
Le Matin, n°18024 du 25 juillet 1933**

Aussi, pourquoi ne les emploierait-on pas, comme vient de le prescrire le maire d'Ablon-sur-Seine à des travaux municipaux ou autres ? Ce serait, en outre, un moyen certain de dépister les faux chômeurs qui touchent indûment des secours. S'il accuse depuis quelques mois une légère diminution, le nombre des chômeurs complet secourus n'en demeure pas moins considérable en France, puisqu'il dépasse encore plus

origines familiales. Il met en lumière la vie d'un homme exceptionnel dont l'héritage perdure encore aujourd'hui et nous invite à nous inspirer de ses actions pour faire face aux défis du futur.

**Gwenaëlle PERRIER, Genre et
Politique d'Emploi. Une
comparaison France-
Allemagne, PUR, 2022**

Les politiques française et allemande de lutte contre le chômage contribuent-elles à réduire les inégalités entre les sexes sur le marché du travail ? Le gender mainstreaming porté par l'Union européenne a-t-il favorisé une prise en compte de cette thématique dans les politiques d'« activation » des personnes sans emploi ? Au croisement de l'analyse de l'action publique et des études de genre, cet ouvrage analyse les manières dont sont prises en compte ces questions dans les politiques d'emploi ainsi que les freins à leur diffusion depuis le milieu des années 2000.

L'enquête de terrain centrée sur deux cas locaux montre que, malgré l'institutionnalisation des questions de genre dans le secteur de l'emploi, un écart important subsiste entre les objectifs proclamés de ces politiques valorisant l'égalité et leur mise en œuvre locale. La comparaison France-Allemagne souligne la portée incertaine de la politique européenne d'égalité des sexes

de 250.000. Il en résulte donc pour la collectivité une charge qui peut se chiffrer à près de 2 milliards par an. Ces secours sont d'ailleurs légitimes, et il est naturel que ceux que le manque de travail a privés de leur gagne-pain reçoivent une aide momentanée destinée à leur permettre de ne pas mourir de faim, eux et leurs familles, en attendant de retrouver un emploi.

Mais les vrais chômeurs qui sont les seuls intéressants - car il en est beaucoup, on ne le sait que trop, qui se sont installés dans le chômage, soit par paresse, soit pour en tirer un profit supplémentaire - sont les premiers à désirer du travail. Aussi ne pourraient-ils qu'approuver l'ingénieuse et judicieuse initiative prise par le maire d'Ablon-sur-Seine qui a très utilement réussi à concilier le point de vue des chômeurs et l'intérêt de ses administrés. Considérant que les sacrifices consentis par la ville d'Ablon et par les contribuables doivent être compensés par une participation des chômeurs à l'exécution des travaux municipaux sous la forme de prestations en nature, et considérant qu'il est d'intérêt public de ne pas laisser oisifs des ouvriers en chômage, M. JUVIGNY, maire d'Ablon, vient en effet de prendre un arrêté prescrivant que toutes les personnes émargeant au fonds de chômage seront tenues d'apporter, les jours non fériés, leur concours aux services municipaux par roulement, soit le matin de 7 heures à 11 heures, soit l'après-midi de 13 heures à 17 heures.

Les travailleurs seront formés en équipe, suivant leur ordre d'inscription sur les listes de chômage. Ces équipes, sous la surveillance du directeur des travaux municipaux, devront se conformer rigoureusement à tous les ordres qui seront donnés. Quant aux ouvriers qui refuseraient le travail ou qui ne seraient pas exacts aux heures fixées pour l'arrivée sur le chantier, ils seraient définitivement radiés du fonds de chômage, après rapport du directeur des travaux et décision de la commission de chômage. Cette initiative ne méritait-elle pas d'être tout particulièrement signalée à l'attention des autres maires et conseils municipaux et du ministre de l'intérieur, justement angoissés par l'impossibilité pour la plupart des communes de continuer à faire face à la part qui leur revient dans l'octroi des secours de chômage, comme à l'attention du ministre du travail et du ministre des finances, également émus de la situation du marché du travail et

au niveau local. Le rôle d'actrices et de structures spécialisées sur le genre, ainsi que les contextes locaux restent centraux pour comprendre le portage de cette question dans le secteur de l'emploi.

L'enquête menée auprès des spécialistes en charge de la mise en œuvre de ces politiques révèle que, dans un contexte où prime le retour rapide en emploi et la lutte contre la précarité, l'objectif d'égalité des sexes reste peu légitime, et donc peu approprié. L'ouvrage éclaire ainsi les limites d'une approche transversale de l'égalité et plus largement des politiques « trans-sectorielles ».

des dépenses supplémentaires qui en résultent pour le budget, et le grèvent lourdement.

Ne serait-il pas désirable, en effet, qu'une telle mesure fût généralisée, chaque fois que son application serait possible ? Ne serait-elle pas de nature à donner satisfaction aux chômeurs qui, ainsi, ne recevraient plus une aumône mais une rémunération pour une tâche définie, d'autant plus qu'il leur resterait assez d'heures de loisirs pour continuer à chercher du travail ? Et, de plus, ne serait-ce pas le meilleur moyen de dépister les innombrables fraudeurs, tous les faux chômeurs que le travail à eux imposé ne manquerait pas de rebuter ou de gêner dans l'exercice de leur profitable exploitation de la société, et de séparer ainsi le bon grain de l'ivraie...

**Merci de nous faire part de vos suggestions.
Vous pouvez également nous transmettre des documents.**

CONTACTS

Cheikh LO

Secrétaire général

☎ 01 44 38 35 39

✉ cheikh.lo@travail.gouv.fr

Directrice de la publication :

Agnès Jeannet, présidente

POUR EN SAVOIR PLUS

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/article/chatefp-comite-d-histoire-des-administrations-chargees-du-travail-de-l-emploi>

Paco intranet :

<https://paco.intranet.social.gouv.fr/transverse/ministeres-sociaux/CHATEFP/Pages/default.aspx>

Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

✉ 39-43, quai André Citroën

75739 Paris cedex 15

☎ 01 44 38 35 48

@ comite.histoire@travail.gouv.fr


**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Édition : Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
Maquette : Dicom des ministères sociaux. Janvier 2022

Mattieu LÉPINE, L'hécatombe invisible. Enquête sur les morts au travail, Editions du Seuil, 2023

Ils s'appelaient Michel, Harouna, Franck, Romain, Hugo, Christiane, Ycel ou encore Teddy. Ils étaient ouvriers, travailleurs indépendants, apprentis, parfois même stagiaires. Tous ont en commun d'avoir perdu la vie dans l'exercice ou l'apprentissage de leur métier.

Matthieu Lépine dénombre les accidents du travail mortels depuis plus de quatre ans. Son ouvrage dévoile le bilan terrifiant de ce recensement inédit. Chiffres, témoignages, analyses, *L'Hécatombe invisible* lève un tabou sur une réalité ignorée : la mort au travail est un fait social majeur en augmentation qui concerne des travailleurs souvent jeunes et au statut précaire. Non-respect des obligations de sécurité, négligence de la formation, recours massif à une main-d'œuvre intérimaire ou employée en sous-traitance, déresponsabilisation des entreprises, la dégradation généralisée des conditions de travail est au cœur des enjeux sur la question des accidents professionnels. Un document édifiant.

A lire dans les Revues
Droit social n°4 - Avril 2023
Dossier : Le droit social et les
désordres de la réparation