

CINQUANTENAIRE

En 1960, Paul DURAND disparaissait dans le tremblement de terre d'Agadir. Il avait dirigé cette revue pendant 20 ans

J.-J. D.

Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle

par Paul DURAND

Professeur à la faculté de Droit de Nancy
Chargé de cours à la faculté de Droit de Paris

DROIT SOCIAL, Juillet-Août 1952

Dans les bilans que l'on se plaît à dresser, au terme d'un demi-siècle de vie juridique, l'un des progrès les plus certains consiste dans l'élaboration scientifique du droit du travail. Cette branche du droit est récente. Sous sa forme moderne, la législation du travail ne date que du dernier tiers du XIX^{ème} siècle, et toute construction doctrinale ne suit toujours qu'avec un certain retard la formation d'une législation. L'édification de la jeune science fut difficile. En France, les premiers travaux eurent pour objet la *législation industrielle*: l'expression subsiste dans les programmes officiels. Il fallut cependant distinguer dans cet ensemble les éléments qui intéressent le droit de l'activité économique (tels que la liberté d'établissement, de fabrication et de vente, ou encore le droit des monopoles d'État, des régies municipales, des établissements insalubres ou dangereux) et ceux qui concernent directement les relations du travail. À l'étranger, les grands travaux de Philip Lotmar en Allemagne, ceux de M. Lodovico Barassi en Italie comprirent, sous la dénomination de contrat de travail, les différentes formes juridiques dans lesquelles peut être fourni le travail humain, qu'il s'agisse du contrat de travail au sens strict, du mandat, du contrat d'entreprise ou même de la société. Cette vaste synthèse échoua, tant différèrent il y a un demi-siècle, les règles applicables au travail de l'Homme. L'objet de la nouvelle discipline dut être précisé. On s'accorda à le limiter aux formes de travail caractérisées par la dépendance ou la subordination du travailleur, c'est-à-dire, d'une manière au moins approximative, au travail salarié.

Ainsi défini, le droit du travail fut, à l'étranger, l'objet de recherches approfondies. En France, il eut le privilège de devoir sa formation au concours de juristes formés aux disciplines du droit privé et à celles du droit public. Henri Capitant, M. Georges Scelle lui apportèrent des contributions d'une exceptionnelle valeur. Il attira pourtant moins qu'à l'étranger l'attention de nos juristes, davantage séduits par la technique

plus affinée des anciennes branches du droit. Mais les grands mouvements sociaux de 1936, la législation dont ils déterminèrent la formation, la conclusion de nombreuses conventions collectives, l'arbitrage des conflits collectifs provoquèrent en France un mouvement général d'intérêt pour cette branche du droit. Les progrès théoriques furent rapides. Sans doute, la construction doctrinale du droit du travail est-elle en incessant devenir. Mais cette situation n'a rien d'original; elle résulte de la rapide évolution des sociétés contemporaines: les règles juridiques expriment les changements survenus dans les conceptions et les rapports de forces. De plus, selon une loi générale, qui domine toutes les sciences, les progrès mêmes de la connaissance suffisent à poser des problèmes nouveaux. Du moins, avait-on, il y a quelques années, l'impression que les lignes générales de la construction étaient, pour l'essentiel, achevées; on pouvait penser qu'une technique plus sûre permettrait de résoudre dans l'avenir les problèmes neufs et souvent difficiles que soulève l'organisation des relations du travail.

Voici que ce sentiment de sécurité s'évanouit. Au moment où le droit du travail paraissait prendre une forme précise, une évolution survient, qui en altère déjà les lignes: il en est comme de ces nuées, dont un caprice des vents suffit à bouleverser les formes. Une nouvelle branche du droit ne se formerait-elle pas sans que nous en ayons encore clairement conscience? Dans une civilisation dont on a souvent dit qu'elle est une civilisation du travail, les transformations que subit le droit du travail sont au premier rang de celles qui méritent de retenir l'attention.

*
* *

Le droit du travail est formé de trois ordres d'éléments: il groupe les règles juridiques qui s'appliquent aux rapports individuels du travail, aux rapports collec-

tifs et à l'indemnisation des risques sociaux; aucune des parties du droit du travail n'est épargnée par l'évolution du droit moderne.

C'est dans le droit des *rappports collectifs du travail* que le phénomène s'est manifesté tout d'abord. Il y est ancien: il est contemporain de notre loi syndicale. Le droit français des syndicats présente un caractère original, assez peu remarqué, et qui le distingue pourtant des autres législations et surprend toujours les auteurs étrangers: il ne concerne pas exclusivement les chefs d'entreprises, en tant qu'employeurs, et les salariés; la forme du syndicat est ouverte à tous ceux qui exercent une activité professionnelle. Non seulement elle permet à des chefs d'entreprises d'ordonner leur activité économique, au même titre que leur activité sociale, mais elle est également offerte aux exploitants agricoles, aux artisans, aux membres des professions libérales, aux fonctionnaires publics. Le domaine du droit syndical s'étend ainsi bien au-delà du droit du travail subordonné. Tous ceux qui, dans l'enseignement ou leurs travaux, doivent en exposer les règles ne manquent pas d'éprouver une gêne, tant il leur est impossible d'y parvenir en respectant le cadre du droit du travail. Le syndicalisme patronal, groupement d'entreprises, présente, même dans l'ordre juridique, des traits qui le distinguent du syndicalisme ouvrier, groupement de personnes physiques (1). Le droit syndical des fonctionnaires, celui des membres des professions libérales constituées en ordres posent des problèmes juridiques aussi importants que le syndicalisme ouvrier.

La même observation peut être faite pour les conventions collectives. Sans doute, la convention collective du travail, dans la réglementation précise que lui a donnée le législateur est-elle une forme spécifique des relations du travail. Mais elle n'est qu'une variété, au sein du genre juridique beaucoup plus étendu, et qui comprend tous les accords conventionnels réglant l'activité d'une profession. *L'entente* dont conviennent les chefs d'entreprises industrielles ou commerciales, *les accords conclus entre les syndicats médicaux et les caisses de Sécurité sociale* ont intrinsèquement la même nature; les problèmes qu'ils soulèvent sont identiques à ceux que posent les conventions collectives du travail. Dans tous les cas, il s'agit de déterminer si un groupement peut imposer des règles de conduite à tous les membres d'une profession (et non pas uniquement à ses membres), par quels procédés techniques il est possible d'y parvenir, et quelles sanctions réprimeront la violation des règles professionnelles. L'association de l'autorité étatique et du pouvoir professionnel, réalisée par l'arrêté d'extension des conventions collectives, se retrouve, sous des formes à peine différentes, pour rendre l'entente obligatoire, ou les tarifs de remboursement « opposables » aux membres de la profession médicale. La convention collective est beaucoup moins une institution du droit du travail qu'une norme d'organisation de la vie professionnelle.

Plus évidemment encore, la grève a cessé d'appartenir en propre au droit du travail. Quel État n'a connu à l'époque moderne des grèves de fonctionnaires exigeant de nouvelles conditions de travail, de commerçants pro-

testant contre le fardeau de la législation fiscale ou sociale, de médecins refusant de participer à certaines opérations administratives, d'exploitants agricoles rebelles à la législation sur les prix ou sur la collecte des produits de la terre, de maires appuyant par leur résistance les revendications de leurs administrés? M. Jean Rivero l'a parfaitement observé: cette extension de la notion de la grève manifeste « le développement des solidarités au sein du corps social... Dans tous les cas, on est en présence de l'acte collectif d'un groupe qui se trouve, à l'égard d'une autorité publique ou d'un particulier, dans un double rapport de dépendance et d'utilité » (2). Et si les problèmes de la grève sont, dans leur nature profonde, identiques, quelle que soit l'activité intéressée par le conflit, comment n'en serait-il pas de même pour l'organisation des procédures susceptibles de mettre fin au différend?

Nous ne pouvons en douter: le droit des rapports collectifs appartient à un monde juridique, plus vaste que le droit du travail, où viennent se fondre les différentes formes du travail humain: le droit de l'activité professionnelle.

Une autre évolution a conduit au même terme, mais par des voies différentes, *le droit de la Sécurité sociale*.

L'indemnisation des risques sociaux a trouvé son origine dans le droit du travail. Primitivement, la réparation des accidents du travail n'était accordée qu'à des travailleurs, liés par un contrat de travail. Le bénéfice des assurances sociales fut réservé à des salariés, notion que la jurisprudence de la Cour de cassation définit avec rigueur, en l'appliquant seulement aux travailleurs placés dans un état de subordination juridique. Les allocations familiales furent considérées comme un complément du salaire et, par ce trait, fortement rattachées au contrat de travail.

La gêne de nombreux éléments de la population, due à deux guerres et à la dépréciation de la monnaie, l'aspiration des sociétés contemporaines à une sécurité toujours plus complète, la volonté de procéder à une redistribution du revenu national par l'intermédiaire des institutions de Sécurité sociale ont conduit à étendre, bien au-delà du travail dépendant, l'indemnisation des risques sociaux. La réforme de 1935 détacha déjà les assurances sociales du droit du travail; elle consacra la notion de la dépendance économique, et fit apparaître pour la première fois la catégorie des « personnes économiquement faibles », qui devait connaître un étonnant destin dans la législation récente. Le décret-loi du 29 juillet 1939 étendit le bénéfice des allocations familiales à presque tous les éléments de la population. Le droit des accidents du travail résista mieux à cette évolution, jusqu'à ce que la loi du 30 octobre 1946 définisse, par une formule aussi large que celle des assurances sociales, le champ donné à l'application du nouveau régime d'indemnisation. Indépendamment des dispositions générales, un ensemble de lois particulières ont fait bénéficier de la Sécurité sociale de nombreuses catégories professionnelles, que ne régit évidemment pas le droit du travail: les actionnaires, les militaires et les magistrats, les étudiants, les écrivains non salariés, les veuves et orphelins de guerre, les travailleurs indé-

(1) Paul DURAND, « Le régime juridique des syndicats patronaux », *Dr. soc.* 1946, p. 372.

(2) J. RIVERO, « La réglementation de la grève », *Dr. soc.* 1948, pp. 58 et s.

pendants. Ainsi le droit de la Sécurité sociale a-t-il vu s'étendre considérablement son domaine. L'indemnisation des risques sociaux n'est plus réservée à des salariés unis à l'employeur par un contrat de travail, ni même aux personnes économiquement faibles. La tendance s'affirme de la *généralisation de la Sécurité sociale* à toute la population d'un pays. L'indemnisation des risques sociaux est organisée au profit de toute personne qui exerce une activité professionnelle. Les textes législatifs, des études récentes mettent au premier plan cette notion, dont la définition ne manque d'ailleurs pas d'être délicate (3). Au terme de cette évolution, le droit de la Sécurité sociale a rejoint celui de rapports collectifs du travail. Ce droit assure la sécurité de l'emploi et de la capacité de travail, ainsi que la garantie des revenus du travail: on ne peut mieux marquer que la Sécurité sociale n'est qu'un élément d'un droit général de l'activité professionnelle.

Le droit des *rapports individuels du travail* a moins profondément été atteint par cette évolution. Il est pourtant évident que les règles applicables aux différentes formes du travail humain tendent à se rapprocher.

Le phénomène est particulièrement visible si l'on compare, à un demi-siècle d'intervalle, la condition du salarié et celle du fonctionnaire public. Une sorte de mimétisme a donné au droit du travail les traits que possède celui de la fonction publique.

Le rapprochement des deux droits résulte d'un ensemble de facteurs. Il a été provoqué en partie par une évolution interne du droit du travail. Le développement de la législation étatique et celui des conventions collectives ont réduit le domaine offert à la liberté des contractants et abouti à la formation d'un statut réglementaire des relations du travail. Si la formation des rapports du travail exige bien un acte initial de nature contractuelle, cet acte de volonté n'a souvent pour objet que la soumission des parties à un statut impératif. Le rapprochement avec la situation du fonctionnaire public est d'autant plus marqué que, dans le domaine du droit administratif, et selon l'expression de M. Marcel Waline, « la plupart des objections que la doctrine a opposées à la thèse du contrat de droit public sont loin d'être décisives » (4).

D'autre part, le droit de la fonction publique a longtemps été un droit de faveur: l'État a voulu donner à ses fonctionnaires certains avantages; il leur a consenti des garanties destinées à compenser les obligations de la fonction publique et à obtenir une bonne marche du service: ainsi se sont formés une législation protectrice des traitements contre la saisie, un droit à des congés ou à des pensions de retraites. D'autres dispositions ont accordé un traitement équitable aux fonctionnaires sous la forme de garanties d'avancement et d'une protection contre les sanctions disciplinaires. Le droit du travail a eu le souci de donner aux salariés les mêmes avantages: ce fut l'objet de nombreuses lois et conventions collectives du travail. Dans le droit moderne du travail, la détermination et la hiérarchie des qualifications pro-

fessionnelles, les règles relatives à l'avancement, les droits attachés à l'ancienneté, les mesures tendant à la stabilité de l'emploi (dont on a pu dire, comme pour certaines fonctions publiques, quelles aboutissent à une « propriété de l'emploi ») la fixation du taux des salaires, la protection contre la saisie-arrêt, l'institution d'une limitation légale de la durée du travail, des congés annuels, les garanties données par la législation de Sécurité sociale ou par les conventions collectives contre le risque de la maladie ou de la vieillesse, la limitation du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise rapprochent dans leur esprit, et parfois même dans leur expression technique, le droit du travail et celui de la fonction publique. Des réglementations, telles que celles de la saisie-arrêt ne sont-elles pas communes aux salaires et aux traitements? Quand on lit dans une convention collective la classification des emplois et des coefficients professionnels, la définition des qualifications et des conditions requises pour tenir un emploi, il est impossible de ne pas être saisi par l'analogie des techniques employées et de celles de la fonction publique.

La condition du salarié différerait enfin de celle du fonctionnaire par la stabilité du rapport contractuel, qui s'opposait à la faculté pour l'État de modifier avec effet immédiat le statut des fonctionnaires publics. Mais la jurisprudence moderne de la Cour de cassation a porté une atteinte au principe de la survie de la loi ancienne dans le contrat de travail, en décidant que « la loi en vigueur au moment où le contrat de louage de services est passé, ne confère pas aux parties un droit définitivement acquis à l'application d'une clause que le législateur, pour des raisons d'intérêt social et de protection du travail, a déclarée illicite » (5). On pourrait dire, en reprenant la terminologie de Duguit, que la relation d'emploi privé, comme celle d'emploi public, constituent des situations juridiques objectives, immédiatement soumises à l'application des lois nouvelles.

Tandis que le droit du travail s'infléchit vers celui de la fonction publique, un mouvement comparable, mais inverse, peut être également observé. Par une inclination naturelle, le droit de la fonction publique se rapproche du droit du travail chaque fois que la condition des salariés apparaît supérieure à celle des fonctionnaires: ce phénomène de diffusion a été particulièrement net dans le domaine de la Sécurité sociale. Il s'est produit également dans celui de la rémunération du travail. Mais l'influence du droit du travail se manifeste surtout quand on considère les rapports collectifs qui se forment entre l'État et ses fonctionnaires. Une longue tradition avait interdit aux fonctionnaires la forme du syndicat et leur avait seulement ouvert celle de l'association. Le syndicalisme constitue au contraire un élément capital dans l'organisation de la fonction publique. Sans doute, le droit syndical des fonctionnaires présente-t-il certains caractères originaux. Le syndicalisme n'apparaît pas moins comme une forme d'organisation interne de la profession, il assure la représentation des intérêts des fonctionnaires auprès de l'État, ainsi qu'une participation aux décisions de la

(3) I. LANCEREAU, « L'activité professionnelle, base du droit aux prestations familiales », *Droit ouvrier*, mai 1952, pp. 172 et s.; J. LAVALLÉE, « La commission départementale des allocations familiales », *Dr. soc.* 1952, pp. 412 et s.

(4) *Tr. élém. dr. admin.* 6^{ème} éd., p. 328.

(5) V. notamment, civ. 22 avr. 1929, D.H. 1929.281.

puissance publique, et l'on constate le même recul de l'association, comme moyen de défense des intérêts professionnels, dans le droit du travail et dans celui de la fonction publique. Par suite du rôle reconnu aux syndicats le statut du fonctionnaire cesse d'être imposé pour être consenti. Un élément conventionnel y pénètre. Le droit public suit, avec un retard d'un siècle, l'évolution du droit du travail. De même que le droit du travail a limité la prépondérance de l'employeur dans le contrat de travail et rendu à ce contrat, souvent qualifié d'adhésion, son caractère d'acte librement discuté et accepté, l'évolution du droit de la fonction publique conduit à un affaiblissement des prérogatives de la puissance publique et à la discussion des conditions du travail entre des pouvoirs placés sur un plan d'égalité. MM. Rivero et Gaudemet, dans de brillantes chroniques, ont décrit cette évolution du droit de la fonction publique (6).

Ce que les fonctionnaires ne peuvent obtenir par l'action de leurs groupements professionnels, ils tentent de l'arracher par la grève. Dans ce domaine encore, est survenue une évolution remarquable. La grève des fonctionnaires était autrefois illégale, elle privait les grévistes des garanties offertes par le statut de la fonction publique. Depuis la Constitution du 27 octobre 1946, l'exercice du droit de grève est, dans son principe, licite. La réquisition, qui permet de la briser, n'a rien de propre au droit de la fonction publique, ou même à celui des services publics. L'arrêt du Conseil d'État du 10 novembre 1950, *Fédération nationale de l'Éclairage*, permet au Gouvernement de requérir « l'ensemble du personnel faisant partie d'un service ou d'une entreprise considérée comme indispensable pour assurer les besoins du pays ». M. Jean Rivero a remarqué que l'arrêt est « un nouvel exemple de l'évolution qui tend à rapprocher le droit de la fonction publique et le droit commun du travail ». Un regroupement des activités professionnelles s'esquisse, « qui fait abstraction du statut des agents pour ne plus s'attacher qu'à la plus ou moins grande nécessité sociale du service, public ou privé, auquel ils appartiennent » (7). À la *publicisation* du contrat répond, si l'on ose un néologisme semblable, la *privatisation* du droit de la fonction publique.

Le personnel des établissements publics, de caractère industriel et commercial, forme une transition entre les salariés des entreprises privées et les fonctionnaires publics. Leurs statuts spéciaux sont tantôt inspirés par les règles du droit commun du travail et tantôt par celles de la fonction publique. À force de contempler simultanément les deux droits, il arrive même que le statut parvienne à cumuler les avantages offerts par chacun d'eux.

Par un procédé différent, le contrat de mandat subit l'influence du droit du travail. Sans doute, tant que le mandataire se contente d'accomplir un acte isolé, sa condition diffère profondément de celle d'un salarié. Mais l'attraction du droit du travail se manifeste quand l'accomplissement d'actes juridiques pour le compte d'autrui répond à l'exercice d'une profession et que le

mandataire est placé dans une situation d'étroite subordination. Le droit du travail ne reconnaît pas la qualité de salariés aux employés d'un commerçant, chargés de vendre des produits et d'en encaisser le prix; il attrait à lui les représentants de commerce, et même les agents d'assurances. Le contrat d'entreprise subit aussi cette influence, au moins quand il s'agit de petits entrepreneurs (ainsi que le montre bien la législation sur les travailleurs à domicile). On ne saurait d'autre part oublier qu'un certain nombre de rapports juridiques sont soumis au droit du travail indépendamment de toute qualification du contrat, alors que l'on se trouve souvent en présence de mandataires ou d'entrepreneurs.

Combien sont rares les groupes de personnes soustraits à l'application du droit du travail! On ne compte plus guère que les chefs d'entreprises (dont on peut rapprocher les associés) et les membres des professions libérales. Leur indépendance, l'acceptation des risques à laquelle ils ont consenti, les privent de la protection donnée par le droit du travail, comme elles les libèrent des contraintes imposées par ce droit. Leur condition pourrait cependant être modifiée si le législateur continuait de réglementer les relations du travail sans s'inquiéter de la qualification du contrat. La loi du 2 août 1949, qui a substitué à la réglementation de la saisie-arrêt des salaires des dispositions sur la saisie des rémunérations du travail, applicables aux « sommes dues à toutes les personnes salariées ou travaillant à quel que titre que ce soit, ... quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme et la nature de leur contrat », montre que le droit du travail conquiert sans relâche de nouveaux domaines. Et les conquêtes que le droit de la Sécurité sociale réalise à son tour sur le droit du travail ne contribuent pas moins à l'unification des règles applicables aux relations individuelles du travail.

Plus faiblement que les autres parties du droit du travail, celui des rapports individuels du travail révèle cependant toujours une même tendance à la confusion des règles applicables à l'activité professionnelle.

*

* *

D'une aussi remarquable évolution, il convient tout d'abord de faire apparaître le sens profond. La constitution d'un droit propre aux salariés manifestait l'existence, au sein d'une société, d'une classe aux frontières bien définies: la classe ouvrière. La diversité des conditions sociales déterminait celle des situations juridiques. La convergence des règles applicables aux diverses formes du travail humain révèle la disparition des barrières qui séparent les unes des autres les différents groupes sociaux, et l'uniformité qui tend à s'établir entre les conditions individuelles. On le remarquera: cette évolution ne confirme pas l'interprétation marxiste au droit du travail. Tandis que, dans la pensée marxiste, le droit du travail est celui que la classe ouvrière arrache à la bourgeoisie dirigeante, qu'il forme

(6) J. RIVERO, « Vers la fin du droit de la fonction publique », *D.* 1947, chron. p. 149; P.M. GAUDEMET, « Le déclin de l'autorité hiérarchique », *D.* 1947, chron. p. 137. Comp. les obser-

vations de M. Maurice FLÉRY, « Les comités techniques paritaires », *D.* 1952, chron. p. 51.

(7) *Dr. soc.* 1951, pp. 591 et s.

une législation de classe (8), le droit moderne du travail tend à s'appliquer à tous les éléments de la population indépendamment du groupe social auquel ils appartiennent. Et l'interprétation marxiste du droit du travail ne pourrait présenter cette évolution comme révélant une extension indéfinie du prolétariat. Si le mouvement de prolétarianisation n'est pas niable, le droit du travail s'étend, à l'époque contemporaine, bien au-delà du prolétariat. On ne peut indéfiniment élargir le concept de « classe » ou celui de « prolétariat », sans leur faire perdre toute valeur propre. Le droit de la Sécurité sociale résiste particulièrement à l'analyse marxiste. L'indemnisation des risques sociaux tend à être accordée à tous ceux qui exercent une activité professionnelle (ou même à ceux qui se trouvent, contre leur volonté, dans l'impossibilité d'exercer cette activité), quelle que soit leur condition économique et sociale.

L'évolution du droit pose, d'autre part, un problème capital dans l'ordre de l'enseignement et de la recherche: celui de l'unité de la discipline actuellement constituée sous la dénomination du droit du travail.

Deux solutions sont sur ce point concevables. Il est tout d'abord possible de continuer à lier le droit du travail à la notion d'un travail dépendant. Ainsi défini, le droit du travail serait limité au droit des rapports individuels du travail, tandis que le droit des rapports collectifs, et surtout celui de la Sécurité sociale en seraient détachés. Cette conception est familière à la doctrine italienne, qui a toujours rejeté hors du droit du travail l'indemnisation des risques sociaux et le droit des rapports collectifs du travail.

La méthode ne serait cependant pas sans inconvénients par la dissociation qu'elle provoquerait dans l'ensemble qui forme traditionnellement le droit du travail. C'est surtout le salarié qu'intéressent le droit des rapports collectifs et celui de la Sécurité sociale. Dans la détermination des conditions du travail, il est difficile de séparer l'étude du contrat individuel et celle des conventions collectives ou des sentences arbitrales, d'exposer la condition des salariés sans s'inquiéter des prestations familiales ou de l'indemnisation des risques sociaux.

La seconde méthode, qui paraîtra sans doute préférable, consisterait à rendre au droit du travail son unité en lui donnant pour base, non plus la notion traditionnelle du travail dépendant, mais celle de l'activité professionnelle (9). Puisque les éléments d'un droit de l'activité professionnelle existent déjà, pourquoi ne pas les réunir dans une construction d'ensemble? On y parviendrait sans peine pour le droit de la Sécurité sociale, ainsi que pour les rapports collectifs du travail. La difficulté serait plus grande pour le droit des rapports individuels du travail. Mais à l'heure actuelle déjà, selon les activités professionnelles, des différences considérables n'existent-elles pas, qui rendent impossible un exposé absolument uniforme? L'extension du droit du travail à tous les « contrats d'activité » inciterait sans doute à prêter plus d'attention à tous les aspects du droit professionnel, et notamment au droit de chaque profession libérale, assez délaissé jusqu'ici. Esquissant avant guerre l'ébauche d'un droit civil professionnel, M. le Doyen Georges Ripert évoquait les codes de l'avenir, qui contiendraient des chapitres consacrés aux règles professionnelles, tandis que les étudiants en droit entendraient « au cours de législation professionnelle des leçons sur le commerçant, l'industriel, l'artisan, l'agriculteur, le fonctionnaire, l'officier ministériel, l'avocat, le médecin, les ouvriers » (10).

Si cette conception prévalait, une révolution s'opérerait dans la construction du droit du travail. Pourtant, ce mouvement ramènerait simplement la science du droit du travail à ses origines, et à la tentative hardie de Lotmar. L'essai ne fut sans doute que prématuré; il n'était d'ailleurs pas assez ample, parce qu'il fut limité aux rapports individuels du travail qui se prêtent, moins bien que les autres parties du droit du travail, à un exposé d'ensemble. Mais on peut prévoir que la synthèse du droit de l'activité professionnelle deviendra, dans l'avenir, possible.

La pensée scientifique des cinquante dernières années a créé le droit du travail. C'est l'édification d'un droit de l'activité professionnelle que nous devons attendre de la seconde moitié de ce siècle ■

(8) L'idée a été souvent présentée en Allemagne par les théoriciens socialistes du droit du travail. Elle a été exposée en France par M. Gérard LYON-CAEN, « Fondements historiques et rationnels du droit du travail », *Droit ouvrier*, janv. 1951, p. 1.

(9) La naissance d'un droit professionnel a été parfaitement observée il y a déjà près de quinze ans, dans un domaine différent, par M. Georges RIPERT, « Ébauche d'un droit civil professionnel », études Capitant, pp. 677 et s.; et *Le régime démocratique et le droit civil moderne*, 2^{ème} éd., pp. 365 et s.

(10) *Op. cit.*, p. 693.