



**AgEcon** SEARCH  
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

*The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library*

**This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.**

**Help ensure our sustainability.**

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

[aesearch@umn.edu](mailto:aesearch@umn.edu)

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

*No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.*

---

## Aspects de l'évolution du droit du travail en agriculture

Pierre Legendre

### Résumé

Le droit du travail, pendant longtemps, n'a concerné que l'industrie. Il fut appliqué tardivement à l'agriculture. C'est surtout après la deuxième guerre mondiale que fut élaborée une législation du travail propre à l'agriculture.

### Abstract

For a long time, the labour legislation only concerned industry and was quite recently applied to agriculture. It is principally since the Second World War that a labour legislation has been elaborated especially for agriculture.

---

### Citer ce document / Cite this document :

Legendre Pierre. Aspects de l'évolution du droit du travail en agriculture. In: Économie rurale. N°68, 1966. Les rapports agriculture-Indutrie dans les économies socialistes de l'est européen. pp. 41-48;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1966.1940>

[https://www.persee.fr/doc/ecoru\\_0013-0559\\_1966\\_num\\_68\\_1\\_1940](https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1966_num_68_1_1940)

---

Fichier pdf généré le 08/05/2018

# QUELQUES ASPECTS DE L'EVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL EN AGRICULTURE

par Pierre LEGENDRE

*Sous-directeur au Ministère de l'Agriculture*

---

Le droit du travail, pendant longtemps, n'a concerné que l'industrie. Il fut appliqué tardivement à l'agriculture. C'est surtout après la deuxième guerre mondiale que fut élaborée une législation du travail propre à l'agriculture.

---

## **SOME ASPECTS OF THE AGRICULTURAL LABOUR LEGISLATION**

*For a long time, the labour legislation only concerned industry and was quite recently applied to agriculture. It is principally since the Second World War that a labour legislation has been elaborated especially for agriculture.*

---

### **LE PASSE**

Evoquons tout d'abord brièvement le *passé* : *historiquement la législation du travail s'est d'abord appliquée exclusivement à l'industrie*, et plutôt même à certaines industries. La première loi sociale du 22 mars 1841 interdit le travail des enfants de moins de 8 ans « dans les usines et manufactures et limite à 12 h. par jour le travail des enfants de 8 à 12 ans ».

Il en a été ainsi en droit ou en fait pour la plupart des dispositions législatives prises en matière de droit du travail dans la seconde moitié du XIX<sup>m</sup> siècle et au début du XX<sup>m</sup>. La première intervention législative propre à l'agriculture est *la loi du 31 juillet 1929 relative à l'amélioration du logement des travailleurs agricoles*.

Un règlement d'administration publique du 26 septembre 1936, pris en application de la loi du 20 juin 1936, applique à l'agriculture les congés payés en les adaptant aux nécessités de la production.

Mais c'est surtout *après la deuxième guerre mondiale* que le droit du travail en agriculture s'enrichit de textes qui, par leur généralité ou par leur nombre, recouvrent désormais la presque totalité des relations du travail : ordonnance du 7 juillet 1945 créant les

commissions paritaires du travail en agriculture, loi du 10 mars 1948 sur la réglementation du temps de travail et le repos hebdomadaire en agriculture, loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives et les salaires minima garantis.

Les Inspecteurs des lois sociales en agriculture ont un statut qui date de 1943 ; ils disposent, pour l'ensemble des professions agricoles, de pouvoirs à peu près identiques à ceux reconnus, dans le régime général, aux inspecteurs du travail. L'origine de ceux-ci date du vote de la loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants, près de 70 ans plus tôt !

Mais en raison de la dispersion et de la faiblesse de l'organisation syndicale ouvrière, le rôle de l'Inspection des lois sociales en agriculture et celui de l'inspecteur divisionnaire, sont particulièrement importants, notamment pour l'élaboration de règlements de travail et des conventions collectives.

Actuellement, et sous les réserves importantes que nous serons conduits à formuler, la législation du travail en agriculture est sur le point de rattraper, au moins pour l'essentiel, le retard considérable pris avant la guerre sur les textes concernant les travailleurs de l'industrie.

C'est donc désormais un anachronisme que d'intituler « législation industrielle », comme on le faisait encore il y a dix ans, l'ensemble des textes constituant le droit du travail ; ceux-ci s'appliquent désormais non seulement à l'industrie, au commerce et aux professions libérales, mais aussi à l'agriculture.

# LA PHYSIONOMIE ACTUELLE DU DROIT DU TRAVAIL EN AGRICULTURE (1)

Nous avons évoqué 3 textes fondamentaux dont les deux premiers en particulier caractérisent la physiologie actuelle du droit du travail en agriculture. L'ordonnance du 7 juillet 1945 relative à l'institution des commissions paritaires de travail et à l'établissement des règlements de travail en agriculture (articles 983 à 991 du Code rural), la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives (articles 31 et suivants du Code du travail) et la loi du 10 mars 1948 sur la réglementation du temps de travail et du repos hebdomadaire dans les professions agricoles (art. 992 à 1 000 du Code rural).

En vertu de l'ordonnance du 7 juillet 1945, les commissions paritaires du travail en agriculture, présidées par un fonctionnaire du ministère de l'Agriculture et composées d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants de salariés, sont chargées de proposer au préfet un ou plusieurs règlements fixant le régime du travail des salariés agricoles. Ces règlements s'appliquent nonobstant tous usages ou dispositions contraires des contrats ou conventions individuels, lorsque ces usages ou dispositions sont moins favorables aux salariés. Les règlements doivent être approuvés par les ministres de l'agriculture et du travail ; le texte en est publié sous forme d'arrêté préfectoral : le régime du travail comprend notamment les modalités d'application des dispositions législatives concernant la réglementation du temps de travail, le repos hebdomadaire, les congés payés... Depuis la loi du 11 février 1950, ces règle-

ments de travail ne peuvent plus fixer les salaires qui sont déterminés par conventions collectives ou individuelles ou par décret (S.M.A.G.).

La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives s'applique à l'agriculture sous réserve de certaines modalités particulières, c'est ainsi que les conventions ne peuvent être nationales mais seulement départementales ou régionales (sauf évidemment lorsqu'elles intéressent le personnel des organisations professionnelles pour lequel la réglementation du régime général s'applique).

Les conventions collectives (et les contrats individuels) peuvent, et généralement, doivent fixer des salaires supérieurs au salaire minimum garanti ; elles peuvent prévoir la rémunération des jours fériés, certaines modalités d'application de la réglementation, le repos des travailleurs et toutes dispositions intéressant la législation du travail, tenant compte des lois et règlements, y compris les règlements départementaux de travail. Les conventions collectives peuvent améliorer et préciser la situation juridique des travailleurs telle qu'elle résulte des lois et règlements en vigueur, elles ne peuvent pas l'aggraver.

Le salaire minimum garanti fixé en application de cette loi reste encore sensiblement inférieur en agriculture à celui qui est en vigueur dans les autres professions malgré les améliorations apportées depuis le vote de la loi (cf. tableau I).

Tableau I

*Taux horaire du S.M.I.G. et du S.M.A.G. fixés par le décret du 1er Septembre 1945*

	S.M.I.G.	S.M.A.G.	Différence au 1/9/1965	Différence au 1/10/1950
Zone sans abattement .....	2,0075	1,6900	15,81 %	16,6 %
Zone d'abattement maximum (6 %) ..	1,5885	1,3870	12,68 %	27,89 %

Dans la pratique, l'application de ces deux textes essentiels de 1945 et de 1950, et des autres disposi-

(1) Cet exposé ne peut être qu'un aperçu très général, laissant de côté notamment le contrat de travail, le paiement des salaires, et tout ce qui, dans la législation du travail, concerne l'emploi des travailleurs, placement, priorité d'emploi et immigration, si importante en agriculture : 95 % de la main-d'œuvre étrangère, saisonnière introduite en France. Sur ce point, voir notamment Economie Rurale, n° 37, juillet-septembre 1958, ainsi que la revue « Droit social », n° 3, mars 1960.

tions législatives et réglementaires applicables en agriculture, font apparaître la *physiologie propre de la législation du travail en agriculture, législation décentralisée*, qui peut être comparée à un édifice à trois étages.

Le rez-de-chaussée est constitué par une série de textes généraux dont l'application est prévue sur l'ensemble du territoire en procédant, au besoin, aux adaptations régionales nécessaires. Il en est ainsi no-

tamment de la législation sur les salaires minima garantis, sur la durée du travail, les congés payés et jours fériés.

*Le premier étage* est représenté par les règlements de travail dont les prescriptions s'imposent à l'ensemble des agriculteurs et ouvriers agricoles du département ou de la région agricole à laquelle ils s'appliquent ; ces prescriptions peuvent constituer une simple adaptation aux contingences locales des obligations générales résultant de textes précis : les congés payés doivent être accordés à tous les ouvriers agricoles, mais les règlements de travail prévoient, par région, des périodes pendant lesquelles ces congés ne peuvent être exigés par les salariés en raison des pointes de travaux saisonniers : juin, juillet, dans les régions céréalières ; septembre, octobre, dans les régions viticoles ; ils prévoient d'autres périodes pendant lesquelles ces congés peuvent être obtenus ; ces règlements ont souvent été réunis pour former en quelque sorte un Code du travail agricole dans le département.

*Le second étage* est représenté par les conventions collectives : leurs dispositions peuvent être plus favorables pour les salariés que les textes généraux, dont le champ d'application est national, et que les règlements de travail départementaux.

*Le troisième étage* est composé des accords d'entreprises et des contrats individuels. Ils peuvent accroître encore ces avantages et les adapter plus judicieusement à certaines situations propres à une entreprise déterminée, voire même à un seul individu.

*Au fur et à mesure que l'on « monte ces étages », les avantages sont en principe plus intéressants pour les salariés. Mais ils sont aussi, parfois, plus difficiles à obtenir :* représentant un progrès par rapport aux obligations légales réglementaires ou conventionnelles, ils nécessitent des discussions personnelles au sein d'une même entreprise entre salariés et employeurs, et non pas des pourparlers entre délégués syndicaux rompus à de telles négociations.

\*\*

La législation du travail en agriculture a donc fait de gros progrès depuis 20 ans, mais *l'adoption d'une législation est une chose et son application effective en est une autre.*

En agriculture *l'application de la législation du travail et de l'emploi est difficile.* Pour qu'une législation sociale s'applique avec facilité, il est nécessaire en effet qu'un certain nombre de conditions soient remplies : la législation doit être simple, rarement modifiée, relativement uniforme sur l'ensemble du territoire, ou tout au moins étendue à un grand nombre de cas dans chaque groupe social homogène : ainsi les personnes assujetties s'informent mutuellement de leurs droits et de leurs obligations respectifs.

*Aucune de ces premières conditions ne se trouve être remplie en agriculture, bien au contraire :* la législation du travail et de l'emploi est complexe, parfois même très complexe ; qu'il nous suffise de citer l'exemple des calculs de salaires d'ouvriers agricoles lorsqu'il existe des avantages en nature et des heures supplémentaires : les barèmes applicables varient constamment dans l'espace et dans le temps, et suivant les qualifications, elles-mêmes parfois assez imprécises dans les faits. Les souci du législateur de tenir compte de toutes les particularités régionales — souci très respectable à bien des égards — va toutefois directement à l'encontre du minimum d'uniformité nécessaire pour que les règles à appliquer soient connues du plus grand nombre des assujettis. De plus, la structure et la productivité des exploitations agricoles, même si elles emploient plusieurs ouvriers, ne permet pas de réaliser à l'intérieur de ces entreprises une diversification des tâches suffisante pour spécialiser les problèmes de personnel. Ces problèmes se trouvent être traités par des personnes souvent surchargées de travaux divers, disposant de connaissances juridiques insuffisantes.

Certains syndicats agricoles disposent de bons spécialistes en matière de main-d'œuvre, capables de guider les agriculteurs, mais ces syndicats sont encore très peu nombreux.

Le syndicalisme ouvrier, lui aussi, malgré de sérieux efforts, éprouve toujours plus de difficultés que dans l'industrie pour joindre et réunir des travailleurs employés et, la plupart du temps, logés dans des exploitations très dispersées.

Certaines mesures cependant sont d'une application plus malaisée encore : *l'énumération de ces mesures n'est pas valable pour l'ensemble du territoire.* Dans certaines régions se pose de façon aiguë le problème du respect des salaires réglementaires ou conventionnels ; dans d'autres, ce sera la continuité de l'emploi et l'application des dispositions réglementaires ou contractuelles en vigueur en la matière ; dans d'autres enfin, ce sera l'hygiène et la sécurité du travail.

Toutefois, dans un grand nombre de régions, *les mesures les plus difficiles à appliquer* semblent concerner :

- la durée du travail et les congés,
- l'habitat ouvrier,
- la conclusion de conventions collectives.

Pour la durée du travail et les congés, il est une donnée de fait élémentaire : L'agriculteur est soumis à toutes les contraintes, à toutes les sujétions de la vie animale et végétale et aux inconnues qui résultent des variations du temps : nécessité de soigner les animaux tous les jours, y compris le dimanche et les périodes de congés légales, nécessité de rentrer les récoltes et, même, de procéder à certaines façons

culturales « à un jour près », parfois même à une heure près, pour éviter les pertes de récoltes résultant des intempéries et des temps morts obligatoires qu'elles imposent aux travailleurs... ; à certains moments, la productivité du travail de l'agriculteur et de ses ouvriers est considérable et dépasse de beaucoup celle des ouvriers des industries les plus avancées.

Ne pas tenir compte de ces réalités dans l'organisation du travail, l'élaboration et l'application de la législation qui le concerne, serait courir à la ruine. Le législateur en a tenu compte dans une mesure que les uns jugeront insuffisante et d'autres, au contraire, beaucoup trop large : fixation des périodes de congés en dehors des époques de grands travaux, répartition de la durée du travail en fonction des saisons (2), possibilités de déroger dans certains cas exceptionnels au repos hebdomadaire sous réserve de compensation ultérieure.

Mais ces correctifs de droit aux obligations imposées dans d'autres professions ne permettent pas toujours d'obtenir à eux seuls une application effective de la réglementation du travail propre à l'agriculture en matière de durée du travail et de congés ; le décompte des heures supplémentaires n'est généralement pas fait par l'employeur qui aurait naturellement tendance à déduire les heures où le travail est arrêté pour intempéries ; le salarié lui-même n'est pas toujours très conscient de ses droits et obligations et du nombre d'heures de travail supplémentaire qui doivent être effectivement majorées de 25 % par les employeurs, conformément à la loi (3). Les congés annuels qui doivent être pris en dehors des périodes de grands travaux, c'est-à-dire bien souvent en dehors des vacances scolaires, se heurtent aux difficultés de remplacement, même par la main-d'œuvre familiale, des ouvriers indispensables. À la nécessité pour les salariés mariés, d'envoyer pendant leurs congés leurs enfants à l'école, s'ajoute la cohabitation fréquente avec l'employeur, ou l'habitation à proximité

---

(2) La rétribution des heures supplémentaires est « majorée » de 25 % pour celles qui sont effectuées en plus de la durée mensuelle ou saisonnière réglementaire du travail (loi du 10 mars 1948, art. 994 du Code rural), alors que des majorations s'appliquent au-delà de 40 heures par semaine dans le régime général.

(3) Cette remarque générale doit être nuancée par le fait que dans plusieurs régions (notamment celle de Dijon) des conventions collectives et des avenants comportant des clauses particulièrement avantageuses ont pu être adoptés notamment par une action efficace de l'Inspection des lois sociales en agriculture : 4<sup>me</sup> semaine de congés payés, garanties contre les accidents du travail, retraite complémentaire. M. FORCE a bien voulu nous rappeler en particulier ces résultats.

de celui-ci incitant l'ouvrier à ne pas interrompre entièrement son travail. Très généralement, les difficultés résultant du faible niveau des salaires de l'ouvrier ne lui permettent pas de « s'offrir » de véritables vacances avec ou même sans dépaysement.

Nous venons d'évoquer la cohabitation fréquente des employeurs et des salariés. Cette pratique présente parfois des avantages indéniables. Cependant elle est astreignante pour le salarié non seulement pour ses horaires de travail et de liberté, mais aussi pour le minimum de confort qu'il serait en droit d'exiger pour son logement, en application des règlements en vigueur sur l'habitat, et parfois même le minimum d'hygiène nécessaire à la vie d'une famille ou seulement d'un célibataire.

Il en est ainsi, bien entendu, lorsqu'employeur et salarié habitent le même bâtiment, presque aussi inconfortable pour l'un que pour l'autre. Lorsqu'il existe des bâtiments séparés, la rentabilité des exploitations ne permet pas, dans la plupart des cas, de construire ou d'entretenir correctement des bâtiments pour les ouvriers. Ces derniers paient généralement une redevance très faible, mais n'ont aucune garantie de maintien dans les lieux puisque le logement est l'accessoire du contrat de travail.

De plus, lorsque le propriétaire des bâtiments n'est pas l'exploitant, ce dernier n'est pas astreint aux grosses réparations. En fait l'ouvrier pâtit de la carence de certains propriétaires.

Enfin, les prix de construction et d'entretien des bâtiments ont monté *beaucoup plus vite* que les prix agricoles, créant un des plus graves déséquilibres dont souffre l'agriculteur et tous ceux qui travaillent avec lui, qu'ils soient aides familiaux ou salariés.

Si l'on en vient aux institutions qui ont amené dans certaines professions les progrès sociaux les plus importants, les *conventions collectives*, on constate que là encore les salariés agricoles sont largement défavorisés, surtout en polyculture ; c'est un domaine où la dispersion géographique des salariés, la faiblesse de l'organisation syndicale, la diversité des régions, des productions et des climats, les difficultés économiques éprouvées pour la vente des produits entravent le plus le progrès social. C'est pour une part en raison de l'absence ou de l'insuffisance des conventions collectives que les salariés agricoles se trouvent les plus défavorisés par rapport aux ouvriers des industries concentrées et prospères.

Il existe bien d'autres domaines de la législation du travail dans lesquels les difficultés d'application pratique au niveau de l'exploitation contribuent à inférioriser la condition des salariés agricoles, mais c'est en matière de durée du travail, de congés, d'habitat et de conventions collectives, que les inégalités apparaissent le plus fréquemment entre ouvriers agricoles et salariés de l'industrie ou des activités tertiaires. Quels remèdes peut-on apporter à ces difficultés ?

## PERSPECTIVES D'AVENIR

Les remèdes à trouver ne sont pas simples et varient comme les difficultés elles-mêmes en fonction des années, des régions, parfois même des exploitations. Les perspectives que nous avancerons à cet égard ne sauraient, bien entendu, être valables dans tous les cas particuliers.

Le premier des remèdes consiste dans une *information très large et très objective des employeurs et des salariés des droits et obligations qui naissent de l'existence d'un contrat de travail*. Bien des litiges proviennent principalement de l'ignorance et pourraient, de ce fait, être évités. L'Administration se doit évidemment de diffuser en premier lieu de telles informations. Les inspecteurs des lois sociales en agriculture le font, dans toute la mesure des moyens insuffisants dont ils disposent, soit à l'occasion des litiges individuels, soit par des permanences, communiqués ou conférences, soit même dans certains départements par la publication de brochures aux frais desquelles certaines organisations professionnelles ou départementales ont accepté de contribuer. Mais les organisations syndicales et professionnelles peuvent donner aux agriculteurs les conseils qui permettront d'éviter bien des difficultés. Certaines d'entre elles le font d'ailleurs de plus en plus. Il ne paraît pas nécessaire pour cela que leurs agents soient légalement mandatés pour accomplir une telle information. La compétence de fait et une *liaison étroite* avec l'administration compétente devraient suffire à dispenser cette « assistance sociale élargie » nécessaire au maintien à la terre d'un minimum de salariés qualifiés dans leur métier mais attirés par certaines facilités accordées dans d'autres professions.

*L'égalité du S.M.I.G. et du S.M.A.G.* revendiquée depuis longtemps par les organisations ouvrières et préconisée par le Conseil économique, apparaît également dans le cadre même de la législation du travail ; nous avons signalé que, depuis 1950, les diverses décisions concernant les salaires minima garantis s'achèment progressivement vers cette égalité déjà admise dans d'autres pays d'Europe Occidentale, notamment aux Pays-Bas.

Par ailleurs, *une aide pécuniaire accrue de l'Etat* pourrait être apportée non seulement pour favoriser la vulgarisation sociale, mais pour la construction de véritables logements de salariés indépendants et, si possible, situés dans les villages comme cela se pratique aux Pays-Bas, la mise à disposition éventuelle d'avances pour acquisition de moyens de transport élémentaire (cyclomoteurs) et certaines formes d'emploi collectif à étudier. Il existe bien de plus en plus dans les villes des entreprises de service susceptibles de procurer du personnel temporaire convenablement rémunéré. Pourquoi ne pas imaginer également en agriculture des coopératives de service à participation patronale et ouvrière ?

Cette aide de l'Etat pourrait-elle aller, également, jusqu'à la prise en charge partielle de la rémunération d'un personnel de remplacement compétent et convenablement rémunéré capable de permettre l'application effective du repos hebdomadaire, des jours fériés et, surtout, des congés payés ? (4). Ce personnel pourrait-il être formé gratuitement en continuant à percevoir un salaire dans les conditions particulièrement avantageuses déjà accordées aux stagiaires de la formation professionnelle des adultes et aux agriculteurs et travailleurs agricoles en surnombre effectuant une mutation professionnelle ? Des Caisses de chômage « intempéries » analogues à celles qui existent dans le bâtiment ne pourraient-elles pas être créées avec un très large appui de l'Etat pour faire face aux situations temporaires de sous-emploi ? *Il n'est pas choquant a priori que des transferts de revenus aient lieu pour faciliter l'emploi de la main-d'œuvre alors que l'Etat contribue déjà depuis longtemps à faciliter l'acquisition et l'emploi du matériel agricole.*

Par ailleurs, il est évident que *tout ce qui est susceptible d'améliorer la situation des agriculteurs, employeurs de main-d'œuvre* peut indirectement faciliter l'emploi et parfois également l'application effective du droit du travail, la vulgarisation technique et économique, la coopération. Mais ces mesures sont à elles seules insuffisantes ; c'est pourquoi il nous est apparu nécessaire d'en préconiser d'autres spécifiques aux relations du travail et qui ne sauraient, bien entendu, être limitatives ni toujours d'application générale ; nous n'avons donné que des exemples et, dans ce domaine, *la volonté de progrès alliée à une connaissance précise des nécessités de la production et de la vente des produits agricoles, des impératifs de justice sociale, des réactions spontanées des salariés, et de la concurrence que fait l'industrie à l'agriculture sur la situation du marché du travail, doivent suggérer constamment de nouvelles formules.*

*Les remèdes aux difficultés signalées sont donc à trouver à la fois dans le cadre de la législation du tra-*

---

(4) M. ROLLAND a bien voulu nous rappeler l'exemple du Centre de formation professionnelle de Bel-Air à Fontenay-les-Briis par Briis-sous-Forge (Seine-et-Oise) ce Centre forme des ouvriers spécialisés, vachers et conducteurs de tracteurs, au moyen de sessions d'une durée de 6 mois à 1 an. Le recrutement a lieu essentiellement auprès des fils d'agriculteurs de l'Ouest qui, au retour du service militaire, doivent quitter l'exploitation familiale.

Ce Centre a organisé un service de remplacement pour permettre aux stagiaires de la dernière session d'arriver quelques jours avant le départ en congé du vacher et d'y demeurer jusqu'au retour de celui-ci avant d'être placés eux-mêmes à titre permanent. De telles expériences gagneraient à être multipliées et aidées par les pouvoirs publics qui disposeraient, bien entendu, d'un minimum de contrôle par l'intermédiaire de l'Inspection des Lois Sociales en Agriculture.

vail et en dehors d'elle, si l'on veut arriver à une parité effective des situations entre l'agriculture et l'industrie qui, aux termes mêmes de la loi d'orientation agricole, doit s'appliquer également aux salariés.

La diminution importante des effectifs d'ouvriers agricoles fait que, dans ce domaine, la parité paraît désormais beaucoup plus facile à obtenir.

## Conclusion

Lorsqu'on examine attentivement l'historique de la législation du travail ou de la législation de l'emploi, et son application dans les professions agricoles et non agricoles, lorsqu'on écoute les délibérations et discussions auxquelles donne lieu, dans certains cas particuliers, la genèse même de cette législation, on s'aperçoit que cette naissance s'est produite dans le passé et se produit encore souvent en plusieurs phases.

Dans une première phase, le législateur édicte des règles générales applicables aux activités extra-agricoles et essentiellement à l'industrie.

Au moment d'appliquer ou non cette législation nouvelle à l'agriculture, de nombreux esprits font valoir qu'il est bien difficile d'adopter de telles règles dans une profession qui comporte un très grand nombre de petites entreprises disséminées sur le territoire et liées aux contingences résultant à la fois des saisons, des conditions atmosphériques, des sujétions propres à la vie animale et végétale avec toutes les inconnues et tous les éléments imprévisibles qu'elles comportent. Pour cette raison, jusqu'en 1929, aucune loi sociale concernant les relations du travail et spécifique à l'agriculture n'a été pratiquement appliquée à de très rares exceptions près dans le monde agricole.

Dans un second temps, la pression des syndicats ouvriers et des hommes appartenant au milieu rural, ou extérieurs à ce milieu mais épris de justice sociale, fait admettre dans les textes généraux, le principe d'une application en agriculture, suivant des modalités propres qui doivent être définies par décret ou par d'autres textes d'application. Il en a été ainsi notamment au cours du vote de la loi du 20 juin 1936 instituant les congés payés, qui a été renvoyé à un Règlement d'Administration Publique pris en date du 26 septembre 1936 pour les conditions particulières d'application de cette réforme aux salariés de l'agriculture.

Enfin, dans une troisième phase, certains textes de lois plus récentes, telles la loi du 27 mars 1956 sur les congés payés et la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives, ont prévu explicitement, non seulement le principe de l'application en agriculture, mais certaines de ses modalités pour obliger le Gouvernement à ne pas laisser en arrière cet important secteur d'activité. De même, les variations du salaire minimum garanti ont lieu désormais à la même date pour l'agriculture et pour l'industrie à la suite des interventions répétées des représentants des salariés.

L'examen des conditions dans lesquelles s'élabore et s'applique la législation du travail ou de l'emploi en agriculture, conduit à faire encore une nouvelle série d'observations :

Trois groupes de forces agissent en quelque sorte en sens contraire et aboutissent à rendre à la fois indispensable et urgente, mais aussi particulièrement malaisée, la progression de la législation du travail ou de l'emploi, son application dans l'agriculture proprement dite, et l'adoption de mesures complémentaires débordant le droit du travail qui doivent assurer une parité effective des situations entre salariés agricoles et salariés des autres secteurs de l'économie :

- les répercussions, sur la production, de la pénurie de main-d'œuvre agricole, notamment pendant les périodes de pointe ;
- la concurrence, sur le marché du travail, des usines à haut degré de productivité ;
- la concurrence de la main-d'œuvre familiale.

1° - *L'exode rural* intense, particulièrement pendant la période 1954-1964, risque de faire du manque de main-d'œuvre un « goulot d'étranglement » qui freine l'expansion de la production agricole, parfois même de la productivité. Il en est ainsi malgré la mécanisation et malgré les périodes de sous-emploi ou de chômage résultant de la morte-saison.

Il en sera ainsi davantage encore si la mise en œuvre de la politique d'aménagement foncier et de restructuration des exploitations conduit à recourir davantage au travail salarié au moins pendant les pointes de travaux.

Il faudrait donc assurer à cette main-d'œuvre des conditions d'emploi et de travail qui lui permettent de lutter contre les appels extérieurs venant d'industries puissantes, lorsque cet appel dépasse la mesure : les ramassages par autocar, le développement des cyclomoteurs et engins de faible cylindrée et de faible prix de revient ont accru considérablement, au cours de ces dernières années, le rayon dans lequel les usines peuvent « aspirer » la main-d'œuvre rurale sans exiger toujours un changement de domicile.

2° - Or, les secteurs à haute productivité qui disposent d'un marché largement ouvert (automobile, mines, industrie pétrolière, voire industries chimiques), ont tendance à conserver pour eux le bénéfice de cette situation privilégiée. Celle-ci résulte évidemment d'un effort coordonné des dirigeants et des exé-

cutants, mais aussi de circonstances économiques de fait indépendantes du travail lui-même ; ces circonstances font que ces entreprises à haute productivité convenablement gérées auront toujours la possibilité d'assurer à leurs salariés des avantages tels que les exploitants agricoles les mieux équipés et les plus avancés du point de vue social ne pourront pas les suivre ; il en est ainsi notamment des primes substantielles de productivité, des logements confortables construits de toute pièce pour les travailleurs, de la réduction des heures de travail et de leur concentration sur cinq journées par semaine, de la prolongation des congés payés, etc...

3° - *La main-d'œuvre agricole familiale* représentent, si l'on y inclut les conjoints « actifs », 35 % de la population active agricole, 78 % si l'on compte en plus les chefs d'exploitation eux-mêmes. Or, cette main-d'œuvre vient en quelque sorte en concurrence pour les conditions de travail avec les quelque 22 % de salariés : il sera toujours très difficile d'obtenir que le travail de l'ouvrier salarié soit réduit si celui du fils d'exploitant est considérablement allongé ; de même, nous avons pu constater que dans certaines régions où l'habitat est défectueux, il était très malaisé d'améliorer l'habitat ouvrier ; enfin le salarié agricole subit très durement sur ses salaires la concurrence bien involontaire des membres de la famille de l'exploitant ; ceux-ci travaillent encore trop souvent au « rabais » quand cela n'est pas gratuitement, en échange seulement de la nourriture, d'un logement sommaire et de maigres avantages.

L'évolution économique et sociale actuelle fait donc apparaître un *salariat privilégié et un salariat largement pénalisé par sa dispersion géographique et par l'évolution de la conjoncture* ; de plus, *bien des travailleurs familiaux de l'agriculture se trouvent plus proches du salarié agricole défavorisé que des salariés des industries et négoce de pointes* qui ont la chance de pouvoir surmonter plus aisément que l'agriculture les difficultés de commercialisation de leurs produits sur les marchés.

C'est pourquoi il convient de rechercher, comme nous l'avons précisé, d'autres formules, si l'agriculture n'est pas en mesure d'exploiter, aussi bien que d'autres activités, tout ce que comporte le cadre législatif et réglementaire intitulé « droit du travail et de l'emploi » et, plus particulièrement, les conventions collectives, la limitation de la durée du travail et les congés.

Les autres formules peuvent s'inspirer du droit du travail (par exemple système d'emploi collectif préconisé par certaines organisations agricoles pour l'utilisation chez divers employeurs de travailleurs saisonniers) ou *dépasser largement cette discipline*, tels les transferts sociaux importants s'appliquant à la formation professionnelle et à l'emploi de travailleurs qualifiés (sous forme de coopératives de service par exemple). Il en serait ainsi au moins pendant les périodes où la productivité du travail est la plus intense et chez les employeurs que l'on pourrait qualifier « d'économiquement faibles » tout en ayant un besoin urgent de main-d'œuvre de complément. Ces formules provisoires, indispensables même si elles sont insuffisantes, devraient permettre de passer sans contraintes insupportables pour les employeurs comme pour les salariés les quelques années ou dizaines d'années nécessaires pour que la transformation profonde des systèmes de culture, des techniques de production et des ventes, jointes à une restructuration très poussée des exploitations agricoles, n'aient produit tous leurs effets et permis aux chefs d'entreprise de demain d'assurer à leurs salariés une situation qui évite désormais que, d'après certaines enquêtes, *100 % de fils de salariés agricoles ne veulent plus suivre la profession de leurs parents.*

Ces faits constituent un indice suffisant de l'urgence des mesures à prendre dans ce domaine et de la priorité à accorder en cette matière aux efforts individuels et collectifs qui doivent permettre de faire face à une situation aussi unique et aussi grave.

## DISCUSSION

M. Gatheron. — Les données des problèmes posés par le salariat agricole ne sont pas indépendantes, mais indissolublement liées au problème des prix et à l'évolution des structures agricoles et agraires.

La solution de ces problèmes est donc nécessairement une solution d'ensemble. Or la législation du travail règle seulement une catégorie d'entre eux et fragmentairement, sans qu'il soit tenu compte, en fait, des incidences socio-économiques consécutives aux solutions retenues. C'est pourquoi se manifeste constamment, cette idée, exprimée en conclusion par M. Legendre, qu'il ne peut suffire de perfectionner le droit du travail, mais qu'il convient sans doute de dépasser cette discipline pour assurer une meilleure répartition sociale

des produits de l'exploitation agricole. La législation du travail tend, en effet, à régler statiquement et fragmentairement par des décisions constamment remises en cause, des conflits d'intérêts, des rapports d'avoir, alors que la vie courante exigerait la mise en harmonie dynamique des relations entre des êtres, des hommes, ayant même désir de vivre et de s'épanouir. Dynamique, c'est-à-dire comportant le règlement automatique sur l'heure et sur le champ pourrait-on dire, de toute contestation et différend.

La solution des problèmes posés par les rapports capital-travail ne saurait initialement et fondamentalement dépendre de la fixation du taux des salaires, pas

plus que de la fixation des prix agricoles ou industriels. Elle dépend avant tout du changement de nature sociologique des relations entre patrons et ouvriers, faisant passer ces relations de la catégorie « **sociétaire** » qui a pour principe « de chacun ses capacités ; à chacun suivant son apport », à la catégorie « **communautaire** » dont la formule est : « de chacun suivant ses capacités ; à chacun suivant ses besoins.

Le véritable mode communautaire n'est pas une récente découverte. Base de l'établissement de toute civilisation, il ne constitue cependant pas une formule périmée digne de populations primitives, à reléguer au plan de l'histoire. La fondation des kibboutz d'Israël donnerait à

cette idée rétrograde un démenti formel. Pour s'en convaincre il n'est que de lire le substantiel et excellent petit ouvrage de Clara Malraux : « Civilisation du kibboutz ». Il constitue par ailleurs une excellente introduction à la visite des collectivités communautaires modernes que sont les kibboutz (communautés plénières) et les moshavs schitoufis (villages communautaires) d'Israël.

Selon les intentions de ceux qui eurent l'initiative d'introduire dans la législation d'orientation de l'agriculture la disposition visant l'agriculture de groupe, les « groupes » dont le statut juridique n'était pas défini, ne pouvaient être que communautaires.