

505 LN 10612

4 MM

(1938-1939)

Réglementation de l'embauchage des travailleurs

Projet de loi, Chambre n° 3485 (XVI^e Lég. 38)
Lettre S.N.C.F. au M.T.P. 25. 2.38
Décret-loi 21. 4.39 (J.O. 22. 4.39)

Le Président de la République française,

Sur le rapport du président du conseil, ministre de la défense nationale et de la guerre, du ministre du travail, du ministre des finances et du ministre des travaux publics,

Vu la loi du 19 mars 1939 tendant à accorder au Gouvernement des pouvoirs spéciaux;

Le conseil des ministres entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. — Des décrets, pris sur la proposition du ministre du travail et du ministre compétent, pourront limiter la liberté d'embauchage des chefs d'entreprises industrielles ou commerciales lorsque, dans une catégorie d'emplois, cette réglementation apparaîtra nécessaire.

Art. 2. — Les chefs d'entreprises appartenant à une catégorie d'industries visées par un décret pris en vertu de l'article précédent, devront, avant tout embauchage, aviser dix jours au moins à l'avance les offices publics de placement de leurs besoins de main-d'œuvre.

Ils ne pourront, pendant ce délai, procéder à un embauchage qu'avec l'autorisation du directeur de l'office départemental ou, sur réclamation de leur part, de l'inspecteur divisionnaire du travail.

Ils ne seront dans aucun cas tenus d'admettre les candidats qui leur seront présentés, sous réserve de faire connaître le motif de leur refus.

Ils recouvreront leur liberté d'embauchage à l'expiration du délai de dix jours, mais resteront tenus de faire connaître à

l'office de placement tous les embauchages auxquels ils procéderont sans son intermédiaire.

Ils devront faire connaître à l'office départemental de placement, dix jours au moins à l'avance, les licenciements auxquels ils se proposent de procéder pour cause de compression de personnel.

Art. 3. — Les infractions au présent décret seront punies d'une amende de 15 francs par ouvrier embauché ou licencié sans qu'il ait été satisfait aux dispositions de l'article 2.

Art. 4. — Le présent décret sera soumis à la ratification des Chambres, conformément aux dispositions de la loi du 19 mars 1939.

Art. 5. — Le président du conseil, ministre de la défense nationale et de la guerre, le ministre du travail, le ministre des finances et le ministre des travaux publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 21 avril 1939.

ALBERT LEBRUN.

Par le Président de la République :
Le président du conseil, ministre de la défense nationale et de la guerre,

ÉDOUARD DALADIER.

Le ministre du travail,
CHARLES POMARET.

Le ministre des finances,
PAUL REYNAUD.

Le ministre des travaux publics,
A. DE MONZIE.

Le Président
du Conseil d'Administration

Le 25 février 1938

B 213

Monsieur le Ministre;

Signature
Par lettre du 7 février 1938, je vous ai signalé qu'il y aurait intérêt à ce que la S.N.C.F. fût classée parmi les établissements auxquels le projet de loi concernant l'embauchage des travailleurs permet l'embauchage direct, sans avoir recours aux Offices publics ou Bureaux de placement dont le cadre communal ou départemental ne peut d'ailleurs convenir à notre situation.

J'ai l'honneur d'insister à nouveau auprès de vous pour que la Société Nationale bénéficie d'un régime particulier que justifient l'étendue de ces services et l'importance de ses besoins en main-d'œuvre, étant bien entendu que ses Bureaux d'embauchage direct seraient soumis au contrôle de votre Administration.

J'ai l'honneur d'appeler par ailleurs votre attention sur les observations ci-après auxquelles donnent lieu de notre part les projets de loi concernant la codification moderne du travail actuellement en discussion devant le Parlement.

I - PROJET DE LOI SUR L'EMBAUCHAGE ET LE DEBAUCHAGE DES
TRAVAILLEURS

L'application des dispositions de ce projet se heurterait, en ce qui concerne l'embauchage des agents de la Société Nationale, aux difficultés ci-après :

a) La Société Nationale doit, aux termes de la Convention intervenue le 7 octobre 1931 entre les Réseaux et les Ministères de la Guerre, des Pensions et des Travaux Publics, réserver un certain nombre de ses emplois à d'anciens militaires (invalides de guerre et militaires de carrière notamment) et à des veuves de guerre. L'observation de cette obligation serait difficilement conciliable avec celles qui résultent du projet de loi.

b) Un nombre important des emplois du chemin de fer intéressant la sécurité, les conditions d'aptitude physique que doivent remplir les candidats ont été fixées pour chaque emploi et les candidats sont soumis à l'examen de médecins de la Société Nationale spécialement désignés à cet effet.

Il est indispensable du point de vue même de la sécurité des transports que des dispositions ne soient pas modifiées.

.....
Monsieur le Ministre des Travaux Publics

En résumé, en raison, d'une part, du caractère particulier et de l'importance exceptionnelle du service public que constitue le chemin de fer, en raison, d'autre part, de ce qu'une pratique déjà ancienne de la collaboration entre le personnel et les dirigeants des Réseaux ont conduit à introduire progressivement dans la législation, la réglementation ou le statut du personnel des dispositions différentes et en général plus avantageuses pour le personnel que les dispositions envisagées dans les projets en discussion, il nous paraît indispensable de prévoir que les lois nouvelles ne seront pas applicables " de plano " à la Société Nationale des chemins de fer français. Les lois pourraient comporter un article prévoyant qu'un décret délibéré en Conseil d'Etat déterminerait celles des dispositions nouvelles qui pourraient être appliquées à la Société Nationale, en les adaptant, s'il y a lieu, à l'organisation particulière et aux textes législatifs, réglementaires ou statutaires déjà en vigueur.

J'ai l'honneur,.....

Signé: GUINAND.

sur l'embauchage et le débauchage des travailleurs (1)

Doc. Parl. Chambre n° 3485

Après avoir rappelé comment fonctionne l'organisation actuelle de l'embauchage, l'exposé des motifs constate la nécessité d'une intervention législative qui, sans supprimer totalement l'embauche directe, astreigne les employeurs, soit à embaucher leur personnel dans les bureaux publics ou privés légalement constitués et contrôlés, soit à transformer leurs services d'embauchage en véritables bureaux de placement soumis aux prescriptions légales qui existent en la matière.

Le projet de loi ne vise que les chefs des entreprises industrielles et commerciales occupant plus de 30 employés affiliés obligatoirement aux Assurances sociales. Ces employeurs doivent s'adresser à un office public de placement ou à un bureau légalement constitué et contrôlé. Ils peuvent, toutefois, recourir à l'embauchage direct s'ils établissent dans leurs usines, un bureau qui sera soumis au contrôle de l'office départemental de placement et dont la création est régie par des règles strictes (déclaration à la mairie, inscription sur un registre spécial) (art. 1er).

Les concessionnaires de services publics, les entreprises bénéficiant pour la gestion d'un service d'intérêt général, d'une subvention accordée par une collectivité publique, les sociétés d'économie mixte, sont tenus sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires de s'adresser, pour l'embauchage de leur personnel, à un office public de placement. Ils doivent, en cas de refus des candidats présentés par l'office, faire connaître à celui-ci le motif de leur décision.

Les dispositions ci-dessus sont également applicables à l'entrepreneur d'un marché de travaux publics ou de fournitures passé par une collectivité publique, en ce qui concerne les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution de ce marché (art. 2).

L'exposé des motifs justifie ces dispositions en indiquant que les entreprises en question, participant à un véritable service public, il paraît abusif qu'elles puissent s'adresser à des

(1) Renvoyé à la commission du travail.

bureaux privés alors qu'il existe des offices publics offrant toute garantie morale et professionnelle.

Par contre l'embauchage des employés et ouvriers qui ne sont pas soumis obligatoirement aux Assurances sociales, et l'embauchage des apprentis formés dans les établissements de l'employeur ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent (art. 3).

En cas de licenciement collectif nécessité par la situation de son entreprise, l'employeur doit aviser 15 jours d'avance l'office public de placement, des licenciements qu'il compte effectuer; les salariés ainsi licenciés ont un droit de priorité lors du réembauchage (art. 5).

Les contraventions aux dispositions du projet de loi sont punies d'une amende qui peut aller jusqu'à 1.000 frs - et la prison en cas de récidive - lorsqu'il y a atteinte à la liberté syndicale soit par le refus d'embaucher un salarié en raison de son affiliation à un groupement professionnel, soit en empêchant ou en tentant d'empêcher cet embauche (art. 4 et 9).

N° 3485

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

SEIZIÈME LÉGISLATURE

SESSION DE 1938

Annexe au procès-verbal de la séance du 25 janvier 1938.

PROJET DE LOI

sur l'embauchage et le débauchage des travailleurs,

(Renvoyé à la Commission du travail)

PRÉSENTÉ

AU NOM DE M. ALBERT LEBRUN,
Président de la République française,

PAR M. CAMILLE CHAUTEMPS,
Président du Conseil,

PAR M. L.-O. FROSSARD,
Ministre d'Etat, chargé des services de la Présidence du Conseil,

PAR M. GEORGES BONNET,
Ministre d'Etat,
chargé de coordonner l'action économique et financière du Gouvernement,

PAR M. CÉSAR CAMPINCHI,
Garde des Sceaux, Ministre de la Justice,

PAR M. ALBERT SARRAUT,
Ministre de l'Intérieur,

PAR M. PAUL MARCHANDEAU,
Ministre des Finances,

PAR M. PAUL RAMADIER,
Ministre du Travail,

ET PAR M. PIERRE COT,
Ministre du Commerce.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Messieurs,

Le projet de loi que nous avons l'honneur de soumettre à votre sanction s'inspire de deux préoccupations :

D'une part, assurer la liberté du travail, la liberté syndicale, la publicité des licenciements;

D'autre part, respecter l'autorité nécessaire du chef d'entreprise.

L'organisation actuelle de l'embauchage est régie essentiellement par la loi du 14 mars 1904 (Code du travail, Livre I^{er}, titre IV, art. 79 et suivants) par la loi du 2 février 1925 (Code du travail, Livre I^{er}, art. 85 à 85e) et par la loi du 19 juillet 1928.

Les bureaux de placement privés qui, comme on le sait, existent à côté des offices publics, se composent de bureaux payants et de bureaux gratuits.

Les bureaux privés payants sont soumis à l'autorisation du maire et à l'approbation du préfet.

La loi du 19 juillet 1928, modifiant l'article 83 du Livre I^{er} du Code de travail, a assimilé aux bureaux de placement payants les bureaux de placement créés par les sociétés de secours mutuels, les syndicats professionnels et autres groupements similaires, lorsque les cotisations versées par leurs adhérents constituent un droit de placement déguisé.

Aux termes de l'article 94 du Code du travail, les bureaux privés payants peuvent être dissous par un arrêté municipal pris à la suite d'une délibération du conseil municipal.

C'est ainsi que la ville de Paris a racheté la plupart des bureaux de placement payants, conformément à l'article 97 du Livre I^{er} du Code de travail. Il ne subsiste plus guère que les bureaux de placement fonctionnant pour les gens de maison.

Les bureaux privés gratuits sont simplement astreints à une déclaration au maire.

Tous les bureaux de placement légalement existants, payants ou gratuits, sont soumis au contrôle de l'office départemental de placement public du département et au contrôle général du Ministre du Travail.

Mais, de plus en plus, certaines entreprises ont créé de véri-

tables services intérieurs d'embauchage qui, comme tels, échappent à la réglementation légale.

Au cours des luttes sociales, de nombreuses suspicions se sont élevées contre ces services privés. On a voulu y trouver l'instrument par lequel s'exerçait la vengeance patronale à l'égard des militants syndicalistes. On a, d'autre part, objecté que le patron qui embauche directement se préoccupe fort peu d'utiliser les chômeurs et se fie uniquement aux demandes fortuites et aux recommandations personnelles.

A l'inverse, les patrons revendiquent la liberté d'embauche. Les offices publics ne possèdent que des éléments insuffisants d'appréciation sur leurs besoins et même sur la valeur professionnelle des ouvriers qu'ils placent. N'importe quel ouvrier, même professionnel, n'est pas apte à occuper utilement n'importe quel emploi, même de sa profession. Pour le moins, il faut établir un ordre de préférence entre les divers candidats. L'intérêt de l'employeur, le souci de la bonne conduite de son usine veulent qu'il choisisse le meilleur et, puisqu'il est économiquement responsable, il revendique le droit de choisir.

Ces deux raisonnements, parfois présentés avec passion, peuvent contenir l'un et l'autre une part de vérité.

Supprimer le droit d'embauche directe nous a paru difficile : il faudrait pour le moins que les offices publics fussent parvenus à un degré de perfection qu'ils n'atteignent pas.

Laisser l'embauche directe serait laisser la porte ouverte aux suspicions, et parfois aux abus.

D'où la nécessité d'astreindre les employeurs soit à embaucher leur personnel dans les bureaux publics ou privés, légalement constitués et contrôlés, soit à transformer leurs services d'embauchage en véritables bureaux de placement soumis en tant que tels à toutes les prescriptions légales, notamment à celles de l'article 81 a du Code du travail qui prévoit que « dans chaque département, tout bureau de placement payant ou gratuit est tenu de faire parvenir chaque semaine et dans les conditions fixées par le préfet, à l'office départemental de placement public, les statistiques des offres et demandes d'emplois et des placements effectués » — et à celles prévoyant la fermeture, en cas d'irrégularités ou d'abus constatés dans la gestion de ces bureaux.

Le projet ne vise que les chefs des entreprises industrielles et commerciales occupant plus de 30 employés affiliés obligatoirement aux assurances sociales, et prévoit des exceptions à la règle générale pour l'embauchage des apprentis ou des chômeurs rééduqués profes-

sionnellement par l'employeur. Nous avons tenu à manifester notre libéralisme en évitant ainsi des complications administratives à de petites entreprises qui souvent ont un caractère familial ou artisanal.

Nous avons estimé utile et judicieux d'obliger les concessionnaires des services publics, les entreprises subventionnées par une collectivité publique, les sociétés d'économie mixte, les entrepreneurs d'un marché de travaux publics ou de fournitures passé par une collectivité publique (pour les chantiers ou ateliers fonctionnant en vue de l'exécution de ces marchés), à s'adresser, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires à un office public de placement.

En effet, ces entreprises participent, sous des formes juridiques diverses, à un véritable service public et il nous semble abusif, dans ces conditions, qu'elles puissent s'adresser à des bureaux privés, alors que fonctionnent des offices publics offrant toute garantie morale et professionnelle. En effet, le contrôle des commissions paritaires et l'existence auprès des offices départementaux de placement de sections professionnelles, offrent aux employeurs et employés les plus grandes garanties de moralité, de compétence et d'impartialité.

Nous avons également jugé nécessaire de protéger les travailleurs contre les abus ou plus simplement contre les conséquences nuisibles des licenciements collectifs ou individuels.

Une publicité suffisante doit permettre à l'office public départemental, à la section locale de l'office ou au bureau municipal de connaître *suffisamment à l'avance* les licenciements envisagés par l'entrepreneur, afin de pouvoir prendre toutes mesures ou toutes initiatives utiles au réembauchage des intéressés. La même publicité est souhaitable à l'intérieur de l'entreprise.

Des abus graves portant atteinte à la liberté du travail et à la liberté syndicale sont parfois à l'origine des licenciements de personnel.

Certes, des fautes disciplinaires ou techniques des travailleurs ou des difficultés de l'exploitation peuvent, dans certains cas, justifier des renvois ou des licenciements, mais il ne saurait être toléré que des motifs aussi graves ne soient que des prétextes.

Dans le projet qui vous est soumis, l'échelle des pénalités doit être prévue dans un règlement intérieur (autant que possible insérée dans la convention collective) afin d'éviter l'arbitraire.

Un autre grave abus peut menacer les travailleurs : le licenciement collectif par l'employeur pour des nécessités apparentes d'exploitation, mais en réalité pour réembaucher d'autres éléments moins indépendants sur le plan syndical et professionnel.

Afin d'éviter cet abus, nous vous proposons de décider que les travailleurs licenciés qui n'auront pu trouver un autre emploi, auront un droit de priorité en cas de réembauchage dans les six mois suivant leur licenciement.

D'une façon plus générale et à défaut des dispositions contenues dans la convention collective, un règlement intérieur, correspondant aux prescriptions de l'article 22 a du Livre I^{er} du Code du travail, devra indiquer les règles générales relatives à l'ordre des licenciements; ces règles devront tenir compte des qualités professionnelles, des charges de famille et de l'ancienneté des services.

Il est bien évident que cette réglementation à la fois ferme et modérée risquerait d'être inopérante si les différends relatifs au débauchage collectif des travailleurs de l'industrie et du commerce ou au licenciement individuel d'ouvriers, notamment de délégués d'atelier, n'étaient pas soumis à la procédure d'arbitrage.

Nous avons donc prévu qu'une organisation syndicale qui estimerait que les licenciements ou les renvois ne sont pas réellement motivés par les nécessités de l'exploitation ou par des fautes professionnelles, pourrait former une demande tendant à soumettre le différend à la procédure normale de conciliation et d'arbitrage.

Les désaccords des parties sur l'application de la procédure sont laissés à l'appréciation des arbitres.

Nous avons prévu des peines d'amendes pour toute contravention aux dispositions réglementaires et administratives du projet de loi qui vous est soumis.

De plus, *en cas de récidive* du délit particulièrement grave d'atteinte à la liberté syndicale, nous proposons l'application au délinquant d'une peine correctionnelle de six jours à un mois de prison.

Néanmoins, cette peine correctionnelle ne pourra être appliquée que pour le *refus d'embauchage* d'un travailleur, à raison de son affiliation à un groupement professionnel (ou pour empêchement ou tentative d'empêchement de cet embauchage) et non pour *débauchage abusif*.

Nous avons, en effet, voulu éviter qu'un tribunal correctionnel puisse sembler lié par une décision arbitrale ou au contraire puisse prononcer, sur les faits de la cause, un jugement en contradiction avec la décision des arbitres ou du surarbitre.

Tel est l'objet du présent projet de loi.

Tout en respectant strictement l'autorité indispensable du chef d'entreprise, il tend simplement à mettre fin à certaines pratiques

qui constituent un abus de droit certain et même un véritable détournement de pouvoir.

L'autorité patronale, pour être respectée, doit rester dans son cadre professionnel.

Ce projet réalise une réforme réclamée depuis longtemps par les intéressés. Nous avons l'honneur de le soumettre à votre délibération.

PROJET DE LOI

Le Président de la République française

Décète :

Le projet de loi dont la teneur suit sera présenté à la Chambre des Députés par le Président du Conseil, par le Ministre d'Etat chargé des services de la Présidence du Conseil, par le Ministre d'Etat chargé de coordonner l'action économique et financière du Gouvernement, par le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, par le Ministre de l'Intérieur, par le Ministre des Finances, par le Ministre du Travail et par le Ministre du Commerce qui sont chargés d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

Article premier.

Les chefs des entreprises industrielles ou commerciales occupant plus de 30 employés ou ouvriers affiliés obligatoirement aux assurances sociales doivent, en principe, pour satisfaire à leurs besoins de main-d'œuvre, s'adresser à un office public de placement ou à l'un des bureaux légalement existants et contrôlés par lui.

Toutefois les chefs de ces entreprises peuvent recourir à l'embauchage direct, mais dans ce cas, ils doivent établir dans leur usine un bureau qui est soumis au contrôle de l'office départemental de placement. L'employeur doit, en cas de création par lui du bureau susmentionné, en faire la déclaration à la mairie de la commune et à l'office départemental de placement. Il inscrit à leur date sur un registre spécial, qui doit être tenu à tout moment à la disposition de l'inspecteur du travail, les demandes d'emploi et toutes les offres qui lui ont été faites. Il adresse à l'office public les états prévus par l'article 93 du Livre 1^{er} du Code du travail, dans les délais impartis par ledit article. Les dispositions de l'article 93 *a* du Livre 1^{er} du Code du travail relatives au droit de contrôle de l'office public départemental et au pouvoir du préfet d'ordonner la fermeture d'un bureau

de placement privé en cas d'irrégularités ou abus constatés dans sa gestion, sont applicables aux bureaux créés par des employeurs pour les besoins de leur entreprise.

Il est interdit à l'employeur et au gérant ou employés du bureau visé au paragraphe précédent du présent article de percevoir une rémunération quelconque à l'occasion de l'embauchage d'un ouvrier ou d'un employé.

Art. 2.

Les concessionnaires de services publics, les entreprises bénéficiant, pour la gestion d'un service d'intérêt général d'une subvention accordée par une collectivité publique, les sociétés d'économie mixte sont tenus sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires de s'adresser, pour l'embauchage de leur personnel, à un office public de placement. Ils doivent, en cas de refus des candidats présentés par l'office, faire connaître à celui-ci le motif de leur décision.

Les dispositions ci-dessus sont également applicables à l'entrepreneur d'un marché de travaux publics ou de fournitures passé par une collectivité publique, en ce qui concerne les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution de ce marché.

Art. 3.

Les prescriptions des précédents articles ne sont pas applicables :

1° A l'embauchage des employés ou ouvriers qui, à raison du montant de leur rémunération totale annuelle, ne sont pas affiliés obligatoirement aux assurances sociales ;

2° A l'embauchage, soit des apprentis formés dans les établissements de l'employeur, soit des chômeurs ou travailleurs dont l'employeur a assuré la rééducation professionnelle dans les conditions admises par le Ministre du Travail et le Ministre de l'Education nationale.

Art. 4.

Quiconque aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte à la liberté syndicale, soit en refusant d'embaucher un travailleur à raison de son affiliation à un groupement professionnel, soit en empêchant ou en tentant d'empêcher cet embauchage, sera puni d'une amende de 200 à 1.000 francs et, en cas de récidive, d'une peine de 6 jours à un mois de prison.

Les dispositions de l'article 463 du Code pénal sont applicables aux pénalités édictées par le présent article, sauf en cas de récidive.

Art. 5.

En cas de licenciement collectif rendu nécessaire par la situation d'une entreprise, l'employeur doit, sans préjudice de ses obligations en matière de délai-congés, aviser quinze jours au moins à l'avance l'office public départemental de placement ou la section locale de cet office, ou le bureau municipal dans le ressort duquel l'établissement est situé, des licenciements qu'il se propose d'effectuer. Il doit indiquer les noms, adresses et qualifications professionnelles des travailleurs dont le licenciement est prévu. Il doit, en outre, afficher dans les lieux de travail copie de l'avis envoyé à l'office public de placement.

Les règles générales relatives à l'ordre des licenciements seront, à défaut de dispositions contenues dans une convention collective de travail applicable à l'établissement, fixées obligatoirement dans un règlement intérieur correspondant aux prescriptions de l'article 22 *a* du Livre I^{er} du Code du travail, compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté des services dans l'établissement, des qualités professionnelles.

Les travailleurs licenciés qui n'auront pu trouver un autre emploi, auront, pendant les six mois suivant leur licenciement, un droit de priorité en cas de réembauchage effectué par l'établissement dans lequel ils étaient occupés. Les règles relatives à l'ordre des réembauchages seront déterminées dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Art. 6.

Dans les établissements occupant plus de 30 ouvriers ou employés assujettis obligatoirement aux assurances sociales, il doit être établi un règlement intérieur définissant les infractions à la discipline de l'entreprise et déterminant l'échelle des pénalités. Ce règlement s'il n'est pas inséré dans une convention collective de travail applicable à l'établissement, doit répondre aux conditions prévues par l'article 22 *a* du Livre I^{er} du Code du travail.

Art. 7.

L'alinéa 1^{er} de l'article 23 du Code du travail est complété par la disposition suivante :

« Celui qui le dénonce doit faire connaître par écrit à l'autre partie, le motif de cette dénonciation. »

L'alinéa 5 du même article est complété par la disposition suivante :

« Est notamment réputé abusif le congé donné sans motif, sur le fondement de faits inexacts ou pour un motif autre que celui qui a été porté à la connaissance de l'autre partie. »

Art. 8.

En cas de différend relatif au débauchage collectif de travailleurs de l'industrie ou du commerce ou au licenciement individuel de délégués d'atelier ou d'autres ouvriers, si une organisation syndicale prétend que ces renvois ne sont pas réellement motivés par les nécessités de l'exploitation ou par des fautes disciplinaires ou techniques commises par l'ouvrier licencié, elle forme une demande tendant à ce que le différend soit soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage.

En cas de désaccord entre les parties sur l'application de cette procédure, les arbitres statuent sur la recevabilité de la demande de l'organisation syndicale.

Art. 9.

Toute contravention aux dispositions des articles premier, 2, 4, paragraphes 1 et 2, et 5 de la présente loi sera punie d'une amende de 5 à 15 francs. En cas de récidive, le contrevenant sera puni d'une amende de 16 à 100 francs.

Il y a récidive lorsque, dans les douze mois ayant précédé le fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour infraction en vertu du présent article.

Dans le cas de contravention à l'article premier ou à l'article 2, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs embauchés en violation des dispositions de la présente loi.

Dans le cas de contraventions multiples entraînant des peines de récidive, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions sans que le maximum puisse dépasser 5.000 francs, ni que l'amende pour chaque contravention, puisse être inférieure à 16 francs.

Les inspecteurs du travail sont chargés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'application des articles visés par le premier paragraphe du présent article.

Art. 10.

Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi.

Art. 11.

Un règlement d'administration publique déterminera les modalités d'application de la présente loi.

Art. 12.

Les dispositions de la présente loi sont applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Un décret déterminera les conditions de leur application en Algérie.

Fait à Paris, le 25 janvier 1938.

Signé : ALBERT LEBRUN.

Par le Président de la République :

Le Président du Conseil,

Signé : CAMILLE CHAUTEMPS.

Le Ministre d'Etat,

chargé des services de la Présidence du Conseil,

Signé : L.-O. FROSSARD.

Le Ministre d'Etat,

chargé de coordonner l'action économique
et financière du Gouvernement,

Signé : GEORGES BONNET.

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice,

Signé : CÉSAR CAMPINCHIL

Le Ministre de l'Intérieur,

Signé : ALBERT SARRAUT.

Le Ministre des Finances,

Signé : PAUL MARCHANDEAU.

Le Ministre du Travail,

Signé : PAUL RAMADIER.

Le Ministre du Commerce,

Signé : PIERRE COT.