

Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Herausgeber: Chambre de commerce suisse en France
Band: 22 (1942)
Heft: 1

Artikel: La détermination des salaires d'après la Charte française du travail
Autor: Gentizon, Raymond
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-888977>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

LA DÉTERMINATION DES SALAIRES D'APRÈS LA CHARTE FRANÇAISE DU TRAVAIL

La Charte du travail (1) est autant et plus une Déclaration de Principes qu'une loi proprement dite. Comme le dit, avec raison, l'exposé des motifs au Maréchal de France, la Charte ne peut atteindre les buts qu'elle se propose sans définir l'élément spirituel qu'elle contient.

C'est cet élément spirituel qu'il conviendrait de dégager avant toute étude. On verrait alors l'immense espérance qui est mise dans l'application de la Charte. Pourtant le cadre de cet article est trop restreint pour que nous nous risquions à aborder un si beau sujet qui ne peut être traité brièvement.

Mais nous pensons pouvoir montrer un aspect de l'esprit qui anime la Charte en indiquant sommairement les principes qui sont à la base de la fixation des salaires.

Le but étant « la détermination de rapports harmonieux et justes entre les patrons, les ouvriers, les techniciens, les artisans » la Charte donne les grandes règles qui doivent présider aux rapports des salariés et des employeurs, aussi bien dans l'accomplissement de leur métier que dans le développement de leur vie matérielle et morale.

Elle est donc amenée à fixer avant tout les principes du mode de détermination des salaires.

Il est trop évident, en effet, si désireux que l'on puisse être d'élever le débat, que la question des salaires doit être équitablement réglée si l'on veut aboutir à une entente sincère des deux parties contractantes.

C'est pourquoi l'article 54 pose les principes suivants :

1° Un salaire minimum vital est perçu par tous les salariés exerçant leur activité normale. Il correspond à la rémunération de celui qui n'a ni charges de famille ni qualification professionnelle.

Cette règle est juste et l'on peut s'étonner seulement qu'il ait fallu attendre si longtemps pour que le législateur intervienne si heureusement en cette matière. Jusque-là le salaire le plus anormalement bas ne pouvait être révisé par les tribunaux. Ceux-ci étaient liés par la convention des parties. A peu près toutes les conventions collectives qui furent signées entre syndicats patronaux et ouvriers avaient cherché à combler cette lacune par une clause fixant un salaire minimum. Cette solution n'était pas la bonne, car le salaire minimum pouvait varier ainsi d'une profession à l'autre. Aujourd'hui le Gouvernement décidera un seul et même minimum vital pour toutes les professions sauf à le fixer différemment pour les différentes régions ou localités, en tenant compte du coût de la vie.

2° La rémunération professionnelle est un complément au salaire minimum vital. Elle correspond à la qualification professionnelle du bénéficiaire et est différente suivant les professions et le lieu d'emploi.

Cette rémunération permettra d'avoir dans chaque profession une échelle de salaires qui déterminera le salaire de chacun d'après sa compétence théorique.

3° Des suppléments viendront éventuellement s'ajouter au salaire tel qu'il est obtenu par l'addition des deux éléments que nous avons vus : minimum vital et rémunération professionnelle. Ces suppléments seront destinés à tenir compte des aptitudes personnelles de l'intéressé, de son rendement, notamment quand il s'agit de travail exécuté aux pièces et des conditions particulières dans lesquelles le travail est effectué.

Ces suppléments récompenseront donc la compétence réelle du salarié et non plus seulement la compétence théorique qui résulte du poste confié.

Ils permettront de différencier les salaires entre les salariés occupant le même poste mais d'une valeur personnelle différente.

On voit dans l'énoncé de toutes ces règles que la pensée du Maréchal a été prépondérante : le Chef de l'Etat a souvent dit que le travail devrait être récompensé. La Charte évite de fixer des salaires uniformes qui mettraient tous les travailleurs sur le même pied sans qu'il soit possible de récompenser l'effort ou la diligence plus grande de l'un ou de l'autre. La Charte fixe des minima mais ne nivelle pas les salaires à des maxima pour chaque catégorie.

4° Au salaire tel qu'il vient d'être défini et qui peut être considéré comme le salaire d'un salarié célibataire, viendront s'ajouter les allocations de salaires pour charges familiales résultant, soit de la législation générale sur la famille, soit des dispositions particulières prises par la profession.

Ceci exposé, comment seront fixés les différents éléments du salaire ?

Le salaire minimum vital, dit l'article 55 de la Charte, fixé par le Gouvernement, est arrêté par région, département ou localité, sur proposition d'un Comité supérieur des salaires fonctionnant au Secrétariat d'Etat au travail.

Ce Comité sera créé plus tard et les conditions de son fonctionnement fixées par décret.

Quant au supplément de salaire correspondant à la rémunération professionnelle il sera déterminé sous la forme d'un coefficient applicable au salaire minimum vital. Le barème de base des coefficients applicables aux différentes qualifications professionnelles est arrêté par le Comité social national de chaque profession.

Telles sont les règles générales de détermination des salaires que pose la nouvelle Charte du Travail.

Raymond GENTIZON,

Docteur en droit de l'Université de Paris,
Diplômé d'études supérieures de droit romain
et de droit privé,
Licencié en droit de l'Université de Neuchâtel.

(1) Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions, publiée dans la « Journal Officiel » du 26 octobre 1941.