

que espèce de contestation que ce soit (art. 1358) (1). C'est mal raisonner, nous semble-t-il. Quand le maître affirme en justice, il n'y a plus de contestation, puisqu'il en est cru sur son affirmation; dès lors il ne peut être question de lui déférer le serment. L'esprit de la loi est en harmonie avec le texte. Elle veut que la parole du maître l'emporte et décide le débat; son autorité le demande, le domestique n'est admis à aucune preuve contre la parole du maître, pas même à la preuve du serment; la délation du serment, alors que le maître affirme, serait une injure, car c'est supposer que le maître n'a pas dit la vérité. Ce n'est certes pas là ce que le législateur a voulu.

**506.** D'après le code, l'ouvrier est sans droit en face de son maître, celui-ci est juge en même temps que partie. L'état social s'est singulièrement modifié sous l'influence de nos constitutions démocratiques; pour mieux dire, c'est la transformation des mœurs qui amène forcément des révolutions violentes ou légales dans l'organisation politique. De l'excès de l'autorité on tombe facilement dans l'excès contraire. L'abrogation de l'article 1781 a donné l'appui de la loi à la réaction des classes ouvrières contre l'autorité trop grande que le code reconnaissait aux patrons; et l'institution des prud'hommes a donné aux ouvriers un organe dont ils abuseraient s'ils n'étaient contenus par l'autorité de la cour de cassation. Nous avons rapporté ailleurs l'étrange décision d'un conseil de prud'hommes qui se permit d'altérer une convention librement consentie entre un patron et l'ouvrier, en fixant à 12 francs ou à 18 francs la façon d'un paletot convenue pour un prix de 6 ou de 5 francs. Tantôt les conseils de prud'hommes allèguent le défaut de liberté de l'ouvrier et la pression de la misère, tantôt ils invoquent l'ordre public qui veut que les ouvriers puissent vivre en travaillant, et ils ne peuvent vivre avec un salaire qui ne leur permet pas de satisfaire aux plus strictes nécessités de la vie. C'est la guerre du travail contre le capital transpor-

(1) Duranton, t. XVII, p. 217, n° 226. En sens contraire, Taulier, t. VI, p. 302.

tée dans l'administration de la justice. Elle ne peut pas plus se vider par des arrêts que par le combat des rues; la justice ne peut pas s'associer aux exigences de la classe ouvrière. Les conventions tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites; il n'est pas permis au juge de les rompre ni de les modifier, sauf pour les causes prévues par la loi; or, la lésion ne vicie pas le consentement; et l'ordre public est hors de cause, puisque légalement l'ouvrier est libre de refuser son consentement si le salaire qu'on lui offre est insuffisant (1). Il est inutile d'insister, les principes étant certains.

### § III. *Fin du louage de service.*

**507.** Le code ne contient aucune règle sur le louage de service. Sous l'ancien régime, l'autorité du maître et du patron était telle, qu'elle rendait impossible toute réclamation du domestique. Il était fait très-expresses défenses à tous serviteurs et domestiques de quitter le service de leurs maîtres pour aller en servir d'autres sans leur consentement, sous peine d'être punis comme vagabonds (2). Quand les serviteurs ou servantes se mariaient sans le gré de leurs maîtres, ils perdaient leurs gages (3). Leur arrivait-il de manquer de respect à ceux qu'ils devaient honorer, ils étaient condamnés au carcan, avec une inscription devant et derrière, et on les bannissait pour trois ans (4). Les décrets du 8 octobre 1810 et du 25 novembre 1813 traitent encore comme gens suspects les domestiques, et les place sous la surveillance de la police. Ces mœurs sont loin de nous. Partout il s'est formé des usages sur les droits et obligations des domestiques; c'est sous la foi de ces coutumes qu'ils s'engagent; les maîtres, de leur côté, subissent ce droit coutumier; les parties s'y

(1) Cassation, 20 décembre 1852 (Dalloz, 1853, 1, 95), et 12 décembre 1853 (Dalloz, 1854, 1, 20).

(2) Déclarations du 22 juillet 1572 et du 21 novembre 1577.

(3) Règlement du 7 février 1567, art. 4.

(4) Merlin, *Répertoire*, au mot *Louage de service*, § V.

réfèrent tacitement. Il est impossible de rapporter ces usages, puisqu'ils varient d'une ville à l'autre, et plus impossible encore de les ramener à des règles certaines (1); c'est une tradition qui est en voie de se former, et que le législateur sera un jour appelé à consacrer quand la révolution, qui s'accomplit dans les rapports entre maîtres et serviteurs, sera arrivée à son terme.

**508.** Une autre révolution s'est faite depuis la publication du code civil; l'industrie et le commerce ont pris un développement prodigieux. De puissantes compagnies se sont formées pour exploiter tous les genres d'industrie et de commerce; elles ont un personnel nombreux. Quelle est la condition de leurs employés? Ceux qui se mettent au service d'une compagnie d'assurance, ou d'une société de chemin de fer, sont rarement dans le cas de stipuler les conditions de leur engagement, ils sollicitent une faveur et ils acceptent leur emploi à ce titre. Cependant il y a une convention, c'est un louage de services. Mais quelles en sont les règles? Le code n'en trace aucune; les contestations se multiplient, et la jurisprudence est sans principes. Il serait téméraire de vouloir tracer des règles autres que celles qui résultent des principes généraux de droit. Suffisent-elles? Nous croyons qu'il y a lacune; de là les nombreux procès qui s'élèvent sur les droits des patrons et sur les droits des commis. Nous allons exposer l'état actuel de la jurisprudence, en y ajoutant nos motifs de douter.

**509.** Quand il existe entre le patron et l'employé une convention qui règle la durée du louage, il n'y a aucun doute; on applique l'article 1134 : les contrats tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits. A défaut de conventions, les contrats ne peuvent être révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise; donc le louage ne peut prendre fin que du consentement des deux parties ou pour les causes légales. Il n'y a pas de loi pour le louage de services; il faut donc s'en tenir aux principes qui régissent les obligations con-

(1) Colmet de Santerre a essayé de le faire (t. VII, p. 337, nos 231 bis I-IX).

ventionnelles. En vertu de ces principes, les contrats synallagmatiques ne peuvent être résolus que par le juge, lorsque l'une des parties ne remplit point ses engagements : c'est la condition résolutoire tacite de l'article 1184 dont nous avons traité, au titre des *Obligations*. Il suit de là qu'aucune des parties ne peut mettre fin au louage en donnant un congé, quand même elle offrirait des dommages-intérêts; la résolution doit être demandée en justice, et le demandeur est tenu de prouver l'inexécution des engagements de l'autre partie, puisque cette inexécution forme le fondement de sa demande. Tant que la résolution n'est pas prononcée, le contrat doit être maintenu par les deux parties. Nous emprunterons une application remarquable à la jurisprudence.

Un contrat intervient entre un marchand de vins, eaux-de-vie et liqueurs et une dame mariée, assistée de son mari; la dame s'engage, en qualité de caissière, aux appointements mensuels de 125 francs, plus un logement à l'entre-sol de la maison pour elle et sa famille. Le traité était fait pour trois ans à partir du 4 septembre 1872. Dès le 28 décembre, la caissière fut expulsée en vertu d'une ordonnance de référé; la cour de Paris ordonna sa réintégration par arrêt du 4 janvier. Le 15 du même mois, nouvelle ordonnance de référé exécutoire par provision, qui enjoignit à la dame de cesser la gérance et de quitter son logement. Tout en renvoyant les parties au principal sur l'interprétation du traité litigieux, le juge de référé prononçait la mesure d'expulsion immédiate comme étant le droit absolu pour le maître ou le patron, mécontent des services du domestique ou de l'employé. C'était une erreur. La cour de Paris dit très-bien que si tel est le droit du maître et du patron lorsqu'il n'existe pas de contrat entre les parties (cela même est contestable), ce droit ne peut être exercé par le maître ou le patron quand il existe une convention obligeant les deux parties, et dont l'interprétation n'appartient qu'aux tribunaux ordinaires. Comme l'expulsion était consommée, la cour condamna le patron à 500 francs de dommages-intérêts, et elle ordonna que la caissière fût réintégrée dans la gestion du fonds de

commerce (1). C'est l'application de notre doctrine. La cour ne cite aucun texte, elle ne donne même aucun motif. Au fond, la décision nous paraît à l'abri de toute critique; c'est l'application de deux textes formels, les articles 1134 et 1184.

La cour de Paris a rendu la même décision dans une autre espèce. Un contrat, fait pour trois ans, fut rompu par le cessionnaire du fonds de commerce, qui congédia le commis. De là procès. Les héritiers qui avaient vendu l'établissement opposèrent qu'ils avaient eu le droit de renvoyer le commis, à raison de fautes graves par lui commises; mais le premier juge déclara les faits qu'ils articulaient non pertinents ni admissibles, d'après les circonstances et documents du procès; en conséquence, il les condamna à 10,000 francs de dommages-intérêts (2). Quand même il y aurait eu faute du commis dans l'accomplissement de ses obligations, il n'appartenait pas au patron de le renvoyer, c'est-à-dire de résoudre le contrat par sa volonté; il devait agir en justice, conformément à l'article 1184.

**510.** Y a-t-il des contrats de louage dont la durée est limitée par la loi ou par les usages des lieux? Ainsi posée, la question doit être décidée négativement, car la loi ne contient aucune disposition sur la durée du louage, et elle ne renvoie pas aux usages locaux. S'il y a des usages, ils ne peuvent avoir d'autorité que par les conventions des parties, c'est-à-dire s'il est prouvé que les parties s'y sont rapportées. Il est dit dans un contrat que telle personne est attachée à une propriété rurale pour en faire le service en bon père de famille; ce n'était pas un bail à ferme, mais un louage de services; celui qui loue ses services pour l'exploitation d'un fonds rural est-il un domestique? Il a été jugé que le travail ayant pour objet de diriger et de surveiller la culture, l'usage constant était qu'à défaut de convention contraire, le contrat fût censé fait pour une année. Il faut entendre la décision en ce

(1) Paris, 1<sup>er</sup> février 1873 (Dalloz. 1873. 2, 166).

(2) Paris, 24 février 1860 (Dalloz. 1860, 2, 84).

sens que les parties ont tacitement contracté, conformément à l'usage, ainsi que cela se fait généralement en matière de louage de services. Les gages mensuels n'ayant pas été payés, l'intendant forma une demande en justice contre le maître. Sur cela, le maître expulsa l'intendant de son domicile avec le concours de la force armée, et jeta ses meubles sur la voie publique. La cour a jugé que si le maître avait à se plaindre de son serviteur, il devait poursuivre la résiliation du contrat par une action judiciaire, qu'il n'avait pas le droit de le renvoyer, même en donnant un congé, parce que le serviteur ne se trouvait pas, à l'égard du maître, dans des rapports de domesticité (1).

**511.** Que faut-il décider si la durée du louage est indéterminée? L'arrêt que nous venons de citer dit que le maître peut renvoyer son domestique en lui donnant congé d'après les usages des lieux, et même le renvoyer sans congé, selon les circonstances. Si le maître a le droit de mettre fin au bail d'après sa seule volonté, il en faut dire autant du domestique. Tels sont, en effet, les usages. Mais ces usages ne concernent que le louage de ceux qui sont dans des rapports de domesticité à l'égard du maître. Telle n'est pas la position des commis. En l'absence de conventions expresses ou tacites, quel est le droit des deux parties? Le seul principe posé par le code est qu'on ne peut engager ses services qu'à temps et pour une entreprise déterminée. De là suit que les parties contractantes ne sont pas tenues indéfiniment, elles peuvent donc mettre fin au contrat; mais le peuvent-elles par leur seule volonté? S'il n'y a pas de consentement mutuel, le contrat ne prend fin légalement que pour les causes que la loi autorise (art. 1134); or, il n'y a pas d'autre cause légale de résolution d'un louage de services que la condition résolutoire de l'article 1184. Il faudrait donc régulièrement une action en justice. Toutefois on admet qu'un congé peut mettre fin au contrat; on le décide ainsi, par analogie du louage des choses, quand il est fait pour une

(1) Bordeaux, 3 juin 1867 (Dalloz, 1868. 5, 279, n° 7). Pothier, *Du louage*, n° 176.

durée indéterminée. La raison d'analogie est douteuse, car la situation des parties contractantes n'est pas la même. Dans le louage de choses, le congé suffit pour sauvegarder les intérêts des parties contractantes; le propriétaire trouvera un nouveau locataire dans le délai d'usage, et ce délai suffit aussi au locataire pour trouver une autre maison. Le congé est aussi d'usage dans le louage des domestiques; l'analogie explique cet usage; le domestique, même renvoyé, trouve facilement un nouveau service, parce que le nombre des personnes qui se destinent au service domestique va tous les jours en diminuant. Les difficultés sont bien plus grandes pour les commis; leur nombre va en augmentant à mesure que l'instruction se répand, et s'ils sont renvoyés par leur patron, il leur est d'autant plus difficile de se placer. Notre conclusion serait donc que l'engagement illimité ne peut prendre fin que par une action judiciaire fondée sur l'inexécution des engagements de l'une des parties.

La jurisprudence admet qu'une demande en justice n'est pas nécessaire. Est-ce à dire que le congé suffise? Ce serait placer les commis dans une situation très-fâcheuse; ils se trouveraient, à l'égard du patron, dans une situation aussi dépendante que celle du domestique, plus dépendante encore, comme nous venons de le dire. Peut-on admettre que telle soit l'intention des parties contractantes? L'égalité des deux parties est une loi générale des conventions; or, si le congé suffit pour mettre fin au contrat, la situation des parties sera très-inégale. C'est régulièrement le patron qui donne le congé; le patron trouve facilement un autre commis, tandis que le commis trouve difficilement un autre emploi, et cependant pour lui l'emploi est une condition d'existence. En contractant, il n'a pas entendu se soumettre à l'arbitraire du patron. C'est déjà une dure condition que celle du congé; il faut au moins que le congé ne compromette pas l'avenir et l'existence de celui qui le reçoit. C'est dire que, dans l'intention des parties, le congé ne doit pas être préjudiciable; et que s'il est de nature à causer un préjudice au commis, le patron est tenu de l'indemniser.

**512.** La cour de cassation l'a jugé ainsi par un arrêt de principe rendu après délibéré en chambre du conseil. Elle commence par rappeler que l'on ne peut engager ses services qu'à temps et pour une entreprise déterminée. Elle en conclut que si un louage de service a été consenti pour une durée illimitée, il dépend de la volonté de l'une ou de l'autre des parties de le faire cesser. La conclusion ne nous paraît pas juridique. Ce qui prouve qu'elle ne l'est pas, c'est que la cour y ajoute des restrictions qui ont pour objet de garantir les intérêts du commis. « Si, dit l'arrêt, la loi ne détermine aucun délai à observer, la renonciation ne peut cependant être faite à *contre-temps* et d'une *manière préjudiciable* à l'intérêt de l'une des parties. » Si le droit de donner congé était absolu, comme la cour le dit, il n'en résulterait pas de *préjudice*, légalement parlant : le préjudice suppose un droit lésé, et s'il y a un droit lésé, il en faut conclure que la partie qui a donné le congé ne peut pas mettre fin au contrat par sa seule volonté; ce qui nous ramène à l'intervention de la justice. La doctrine de la cour de cassation y conduit également. « Les tribunaux, dit-elle, peuvent, d'après les circonstances, la nature des services engagés, les habitudes professionnelles des contractants, les conditions nécessaires de leur industrie ou de leur art, accorder à celui à l'égard duquel la convention a été trop brusquement abandonnée, une indemnité dont la fixation rentre dans leur pouvoir souverain d'appréciation. » C'est reconnaître au juge un pouvoir discrétionnaire en cette matière. La cour de cassation ne dit pas sur quoi elle fonde le droit du commis à une indemnité; ce ne peut être que sur le contrat, puisque la loi est muette; mais si le contrat assure un droit au commis, ne faut-il pas aller plus loin et dire que le patron n'a pas le droit absolu de le renvoyer, que le contrat ne peut être résolu que par autorité de justice?

Dans l'espèce jugée par la cour, il s'agissait d'un chef de chant entré à l'Opéra, à la fin de 1849, sans détermination de la durée du contrat; ses appointements étaient fixés à 5,000 francs par an. En juin 1854, l'administration de l'Opéra passa dans les attributions de la liste ci-

vile; le 30 janvier 1856, l'artiste reçut du nouveau directeur l'avis qu'il était remplacé et qu'il devait cesser ses fonctions le surlendemain, 1<sup>er</sup> février. Le directeur se fondait sur des faits graves reprochés à l'artiste. On voit que le congé est, en réalité, une résolution du contrat, prononcée par le maître pour inexécution des engagements du commis. Cela nous paraît contraire à tout principe, car c'est permettre à celui qui est partie de juger dans sa propre cause. La cour de Paris décida que, suivant l'usage en matière d'engagements dramatiques, l'artiste ne pouvait être congédié qu'au moyen d'une indemnité équivalente à une année d'appointments. Sur le pourvoi, la chambre civile prononça un arrêt de rejet portant que la cour de Paris n'avait violé aucune loi (1).

**513.** Si le louage de services fait pour un temps indéterminé peut prendre fin par la volonté des parties, il s'ensuit que celle qui veut faire cesser la convention doit manifester sa volonté en donnant congé à l'autre, et le congé implique un certain délai dans l'intérêt de celui à qui il est donné; si le délai n'est pas suffisant, il y a lieu à dommages-intérêts(2). Toutefois, même sur ce point, la jurisprudence est incertaine. Il a été jugé que le placier peut cesser ses services à volonté, parce qu'il est sans appointments fixes, n'ayant droit qu'à des commissions sur les affaires qu'il apporte à la maison. Le motif n'est pas juridique. Qu'importe comment le placier est rétribué? Il l'est en vertu d'une convention; cette convention peut-elle être rompue par sa seule volonté, brusquement, sans prévenir le patron? La cour de Paris, qui l'a jugé ainsi, ne donne aucun motif de sa décision. C'est un arrêt de fait, sans importance doctrinale: le patron ne justifiait pas, dit la cour, qu'il eût éprouvé un préjudice quelconque, de sorte que la question de congé devenait indifférente (3).

Les agents des compagnies d'assurances sont-ils des

(1) Rejet, 8 février 1859 (Daloz, 1859, 1, 57). Comparez Aubry et Rau, t. IV, p. 514, note 5, § 372.

(2) Besançon, 7 mai 1874 (Daloz, 1876, 2, 72).

(3) Paris, 15 février 1873 (Daloz, 1873, 2, 143).

commis qui louent leurs services, ou sont-ils des mandataires? Il a été jugé que, dans l'intention commune des parties, les agents employés pour recueillir des assurances et en opérer le recouvrement ne peuvent pas être renvoyés sans congé. Les motifs de l'arrêt sont peu précis. La cour pose d'abord en principe que, dans l'intention commune et manifeste des parties, l'agent doit conserver ses fonctions aussi longtemps qu'il ne s'en rend pas indigne. Nous pensons bien que telle est l'intention des parties dans tout contrat de louage. Quelle en est la conséquence logique? C'est que le patron ne peut congédier l'employé par sa seule volonté; donc il faudrait une action judiciaire. La cour de Nancy ne va pas jusque-là; il faut au moins, dit-elle, que la compagnie avertisse l'employé dans un délai suffisant pour lui permettre de chercher un autre emploi. D'un autre côté, la cour dit que l'élément dominant du contrat est, sans contredit, un mandat conféré par la compagnie à son agent, mandat essentiellement révocable par la seule volonté de la compagnie, d'après l'article 2004. S'il en est ainsi, il n'est pas nécessaire de donner congé, et bien moins encore de payer une indemnité à l'employé congédié. Cependant la cour impose cette obligation à la compagnie. « L'équité, dit-elle, d'accord avec l'usage et les habitudes de ce genre d'industrie, ne permet pas à une compagnie d'assurance de congédier du jour au lendemain, et sans dédommagement, un employé qui n'a pas démérité. Si elle a le droit incontestable de révoquer ses agents, elle ne peut, en l'absence de motifs sérieux, user de ce droit d'une manière imprévue, préjudiciable à l'agent, sans indemniser celui-ci du dommage que lui cause cette subite rupture (1). » Comment concilier le principe du mandat, qui donne un pouvoir absolu de révoquer le mandataire, avec l'obligation d'indemniser le mandataire révoqué, ce qui implique que le mandant n'a pas le droit absolu de révoquer? Nous croyons que le principe du mandat doit être écarté, et que ce qui domine dans le contrat par lequel une per-

(1) Nancy, 23 juin 1860 (Daloz, 1861, 2, 53).

sonne engage ses services, c'est le louage; et la cour a raison de dire que l'intention des parties n'est pas que le commis puisse être congédié d'après la seule volonté du patron. Dès lors nous ne voyons d'autre solution que celle de l'intervention de la justice.

**514.** L'employé congédié a-t-il droit à un dédommagement? D'après l'arrêt de la cour de cassation de 1859 (n° 506), l'affirmative est certaine. Telle est aussi la jurisprudence des cours d'appel; leurs décisions sont d'ordinaire des arrêts d'espèce; elles méritent cependant d'être rapportées, à titre de documents, dans une matière pleine d'incertitudes. La cour de Paris, tout en admettant que le patron a le droit de retirer à l'employé les fonctions qu'il lui a confiées, a jugé qu'il lui doit une indemnité pour la privation de son emploi, à raison des circonstances de la cause (1). Cela est déjà contradictoire; la contradiction augmente lorsqu'il n'y a pas de circonstances particulières. Un patron renvoie, après trois mois, son employé qui jouissait d'un traitement de 6,000 francs. La cour dit que le patron excipait du défaut de zèle et d'aptitude du commis, mais qu'il n'apportait aucune justification à l'appui de cette allégation; qu'il résultait, au contraire, de tous les documents de la cause que l'employé avait été congédié sans motifs sérieux; qu'en agissant ainsi le patron lui avait causé un préjudice pour lequel il lui devait réparation (2). La condamnation implique que le patron n'était pas dans son droit. Peut-on admettre, en effet, qu'un contrat donne à l'une des parties le pouvoir arbitraire de le rompre au préjudice de l'autre? S'il faut des motifs sérieux pour renvoyer le commis, la conséquence logique nous paraît être que la résolution du contrat ne peut se faire que par action judiciaire.

Le gérant d'une société attache à la compagnie un employé qui lui avait déjà rendu des services, avec cette clause expresse qu'il n'userait, à son égard, du pouvoir de révocation qu'avec l'approbation du conseil de surveil-

(1) Paris, 12 février 1858 (Daloz, 1858, 2, 215). Dans le même sens, Caen, 20 août 1849 (Daloz, 1850, 2, 45).

(2) Paris, 16 mars 1858 (Daloz, 1858, 2, 215).

lance et pour causes graves. L'employé fut révoqué. Il a été jugé, par le tribunal de commerce de la Seine, que le gérant n'établissant aucun fait qui justifiait la révocation, le commis devait être réintégré dans son emploi; la compagnie ayant refusé de le recevoir, la cour la condamna à des dommages-intérêts. Pourvoi en cassation; la chambre civile le rejeta, par le motif que la gravité des faits devait être appréciée par la justice (1). N'en faut-il pas dire autant de toute révocation? Qu'il y ait une convention expresse ou non, toujours est-il que telle est l'intention des parties contractantes, qu'il s'agisse de fonctions publiques ou de services privés. Seulement le fonctionnaire, pour des motifs d'ordre social, n'a pas d'action judiciaire contre l'Etat, dans notre système administratif, tandis que le commis a action en vertu de son contrat.

**515.** La cour de cassation paraît être revenue sur sa jurisprudence de 1859. Elle a cassé, à plusieurs reprises, des arrêts qui avaient condamné des compagnies de chemin de fer à payer une indemnité à des employés congédiés. Il importe de préciser les motifs des arrêts attaqués et les motifs de la cour de cassation. Dans deux jugements rendus par le tribunal de commerce de Chambéry, il était dit « qu'il ne peut être facultatif à une compagnie de renvoyer ses employés sans indemnité et sans raisons légitimes »; et, en fait, le premier juge décidait qu'il n'était pas établi que l'employé eût mérité, à l'époque de sa révocation, une censure aussi sévère. L'arrêt de cassation pose comme principe que le louage de services, sans détermination de durée, peut *toujours* cesser par la *libre volonté* de l'un et de l'autre des contractants, en observant toutefois les *délais de congé* commandés par l'usage, ainsi que les *autres conditions expresses ou tacites de l'engagement* (2). La cour ne dit pas quelles sont ces conditions tacites; le juge du fait pourrait donc décider que les employés ne s'engagent que sous la condition tacite de n'être

(1) Rejet, 25 juin 1860 (Daloz, 1860, 1, 286).

(2) Cassation, 5 février 1872 (Daloz, 1873, 1, 63).

pas renvoyés sans un dédommagement, quand la révocation a lieu sans qu'il y ait une faute à leur reprocher; et n'est-ce pas là ce que les jugements attaqués avaient décidé au fond?

Huit arrêts de cassation rendus en 1873, 1874 et 1875 confirment cette jurisprudence. La cour de Lyon avait accordé à un employé une indemnité de 1,000 francs, en se fondant sur ce qu'il avait été congédié brusquement et sans motifs sérieux. Cette décision a été cassée par le motif que la cour n'avait constaté aucune infraction aux conditions de l'engagement ni aucune faute (1). Cela implique que renvoyer un employé sans motifs sérieux n'est pas une infraction aux conditions de l'engagement; par conséquent, que l'employé s'engage sous cette condition que la compagnie se réserve le droit de le renvoyer sans motif sérieux, donc sans motifs, par une mesure arbitraire, fût-ce un caprice. Est-ce bien là l'intention des parties contractantes?

Dans tous ces arrêts la cour de cassation invoque l'article 1382. Cette disposition concerne les délits et les quasi-délits; donc elle doit être écartée lorsqu'il s'agit, non d'un fait dommageable commis en dehors de toute convention, mais de l'exécution d'un contrat. Si les compagnies ont le droit de révoquer leurs employés, alors même qu'ils n'auraient pas de motifs sérieux, il ne peut plus être question d'un délit ni d'un quasi-délit, à moins que l'on ne suppose que la révocation a eu lieu dans le but de nuire, ce qui n'a jamais été prétendu. Il faut donc laisser de côté l'article 1382, qui n'a rien à faire dans le débat. Les compagnies ont-elles le pouvoir de révoquer à volonté leurs employés? Telle est la question. La cour de cassation la tranche par une affirmation. Cela nous paraît très-douteux.

Les cours d'appel plieront-elles sous cette nouvelle jurisprudence? Nous l'appelons nouvelle, parce que les derniers arrêts ne contiennent plus, en termes formels, les

(1) Cassation, 21 juillet 1873 (2 arrêts) (Dalloz, 1874, 5, 322, n° 3); 5 août 1873 (Dalloz, 1873, 1, 65); 28 avril 1874 (Dalloz, 1874, 1, 304); 10 mai 1875 (Dalloz, 1875, 1, 198); 15 juin et 24 juillet 1874 (Dalloz, 1875, 5, 278).

restrictions que l'arrêt de 1859 avait faites en faveur des employés; cela revient à dire que, sauf convention contraire, les compagnies jouissent d'un pouvoir absolu de révocation. Mais ces conventions contraires sont impossibles; comment veut-on que celui qui sollicite un emploi comme une faveur stipule des garanties contre la compagnie qui tient son sort dans ses mains? Restent les conventions tacites résultant de la nature même de l'engagement. C'est une question de fait que les cours d'appel peuvent décider sans encourir la censure de la cour suprême. Il y a des arrêts qui sont conformes à la jurisprudence nouvelle de la cour de cassation; il y en a qui condamnent les compagnies à des dommages-intérêts, tout en leur reconnaissant le droit de révoquer les employés à volonté; les cours se fondent sur ce que la révocation s'est faite subitement, sans que les employés aient donné aucun motif à ce brusque renvoi (1). Ces décisions sont contradictoires; si les employés, congédiés sans motif légitime, peuvent réclamer des dommages-intérêts, il faut dire que les compagnies n'ont pas le pouvoir illimité de les renvoyer.

**516.** On pourrait croire que la jurisprudence s'est déterminée par des raisons spéciales aux grandes compagnies dont l'administration ressemble à celle de l'Etat. Si l'Etat ne peut pas être actionné en justice par l'employé révoqué, il semble assez rationnel de donner le même privilège à une compagnie. Toutefois la cour de cassation n'invoque pas cette analogie qui, en réalité, n'existe point. Elle a appliqué sa doctrine dans des espèces qui n'ont rien de commun avec une administration publique. La cour a jugé que le propriétaire d'un journal peut congédier, d'un jour à l'autre, un rédacteur, sans être tenu de l'indemniser, pas même pour les travaux qu'il aurait déjà commencés. La cour part du principe que nul n'est en faute, quand il ne fait qu'user de son droit. Quel est le droit du propriétaire d'un journal? C'est une œuvre qui engage sa responsabilité, soit à l'égard de ses actionnaires,

(1) Paris, 2 août 1872 (Dalloz, 1874, 5, 322).

soit à l'égard de la société ou du gouvernement. Cette responsabilité implique une entière liberté dans l'emploi des auxiliaires qu'il admet à une collaboration dont il est seul chargé de diriger ou de maintenir le système. On voit que la cour ne tient aucun compte de la convention qui intervient entre le propriétaire du journal et ses collaborateurs. Là gît cependant la difficulté, car toute convention crée des droits et des obligations. Dans le système de la cour, il faut dire que le contrat litigieux ne produit aucun lien; les rédacteurs peuvent quitter quand ils veulent, sans être tenus d'aucune indemnité; le propriétaire doit avoir le même droit de les congédier. Sans doute, le rédacteur ne peut être contraint de continuer sa collaboration, mais s'il la cesse sans avertissement préalable, et si par là il cause un dommage au propriétaire du journal, il doit le réparer, car il manque aux engagements qui résultent de son contrat (1).

**517.** Nous avons supposé jusqu'ici que le patron congédiait le commis sans qu'il y eût aucune faute à reprocher à celui-ci. Si l'employé ne remplit pas ses devoirs, il y a une cause légale de révocation; c'est le cas de la condition résolutoire tacite de l'article 1184. Mais pour que la révocation soit légale, il faut qu'elle soit prononcée par le juge. Dans l'opinion générale, consacrée par la jurisprudence, on n'exige pas une action judiciaire; mais si l'on admet que l'employé, congédié sans motif légitime, a droit à une indemnité, la question sera en définitive soumise au tribunal appelé à décider s'il y a lieu d'accorder une indemnité (2). Même d'après la dernière jurisprudence de la cour de cassation, le juge peut, en se fondant sur une convention tacite des parties contractantes, décider que le patron a manqué à la loi du contrat, en renvoyant l'employé. La difficulté de droit se résout alors en un point de fait.

Le patron peut aussi être en faute. Si la faute consiste dans l'inexécution des engagements qu'il a contractés, il

(1) Cassation, 31 août 1864 (Daloz, 1864, 1, 372); 24 janvier 1865 (Daloz, 1865, 1, 40).

(2) Rouen, 9 février 1859 (Daloz, 1860, 2, 52).

y a lieu, dans notre opinion, à l'application de l'article 1184. Voici un cas qui s'est présenté devant la cour de Paris. En 1861, la Grande Société des chemins de fer russes engagea un employé du chemin de fer des Ardennes à entrer à son service; comme il hésitait à répondre à cet appel, les agents de la Compagnie, autorisés à cet effet, lui promirent, par lettres, qu'il jouirait pendant plusieurs années des avantages qui lui étaient offerts, et que sa position serait encore améliorée. C'est sur la foi de cet engagement que l'employé se rendit en Russie au mois de juillet 1861, mais dès la fin du mois d'août 1862, il fut congédié avec une indemnité de deux mois de traitement. Il était constant que la Société n'avait rien à lui reprocher; le congé qu'elle lui avait donné était la conséquence de modifications survenues dans l'étendue de la concession qu'elle avait obtenue du gouvernement russe. A son retour en France, l'employé rentra au service de la Compagnie des Ardennes, mais avec un traitement moindre que celui qu'il recevait avant son départ pour la Russie. Il résultait de ces faits que la Compagnie avait violé ses engagements, et causé un préjudice à l'employé. Ses offres mêmes témoignaient qu'elle était en faute; la cour de Paris fixa l'indemnité à 5,000 francs (1). Dans l'espèce, il y avait un engagement, même d'après la jurisprudence de la cour de cassation (n° 515); il n'appartenait certes pas à la Compagnie de le rompre par son fait. Donc, de droit, la convention subsistait, et la cour aurait dû condamner la Compagnie à la remplir, sauf à prononcer des dommages-intérêts si elle s'y refusait.

(1) Paris, 9 mai 1865 (Daloz, 1865, 2, 106).