

SECTION II

Le travail

(*Éléments de législation industrielle*)

PAR

Ernest MAHAIM

Professeur à l'Université de Liège.
Membre de l'Académie royale de Belgique,
Ancien Ministre de l'Industrie et du Travail.

1. *Notion et observation générale.* — Nous entendons par législation industrielle l'ensemble des lois et arrêtés qui régissent les rapports des individus engagés dans l'industrie (au sens large du mot), soit entre eux, soit vis-à-vis de l'autorité publique.

Cette législation n'est pas codifiée en Belgique. Elle comprend donc un grand nombre de lois éparses et sans coordination entre elles. Les unes sont des lois de pur droit civil, d'autres de droit administratif, d'autres de droit pénal et d'autres de procédure et d'organisation judiciaire.

Il en résulte que le champ d'application de chaque loi doit être déterminé à part, et que les mesures de contrôle ou de sanctions peuvent varier considérablement d'une loi à l'autre.

2. *Historique.* — La Belgique n'est entrée que tardivement dans la voie de la protection légale des travailleurs.

Trois périodes se distinguent bien nettement. La première est celle du règne des doctrines classiques libérales : de la création du royaume en 1830 à 1886. Elle se caractérise

par l'abstention, de principe, du législateur, dans les conditions du travail, ou, comme on disait alors entre le capital et le travail. Cependant, dès le début de la grande industrie, la liberté sans contrôle avait donné lieu en Belgique comme ailleurs à des abus effroyables : enfants de six ans dans les fabriques, longues journées, bas salaires, conditions hygiéniques déplorables. Une commission de fonctionnaires, nommée en 1843, avait présenté en 1848 un projet de loi fort complet pour l'époque, contenant tous les principes d'une législation du travail. Un projet de loi, très modéré, fut même déposé à la Chambre par le Gouvernement en 1859. Mais il se heurta à une opposition considérable des industriels, qui resta victorieuse. En 1869, le ministre de l'intérieur, Eudore Pirmez, dans un grand discours resté célèbre, défendit avec succès cette thèse que la réglementation du travail des enfants et des femmes mineurs n'était ni nécessaire ni efficace. Ce fut, pendant seize ans encore, l'opinion officielle des Gouvernements.

Mais en 1886, des grèves violentes, marquées par des destructions et des incendies d'usines et de châteaux, éclatèrent au pays de Liège et dans le Hainaut. Ce fut le mérite d'Auguste Beernaert de comprendre que ce n'était pas un incident sans importance, mais bien un avertissement. Une grande commission extra-parlementaire fut chargée d'une enquête approfondie. Elle présenta une série de projets, tout un programme de réforme législative qui fut réalisé en grande partie. C'est le début de la seconde période.

Elle se caractérise par ce fait que le Gouvernement conservateur catholique, tout en admettant la nécessité de l'intervention légale, cherche à la limiter le plus possible. Les lois sont timides et appliquées avec beaucoup de restrictions. Toutefois, à partir de 1893, une forte opposition socialiste au Parlement exerça une pression de plus en plus sensible sur l'œuvre du législateur.

Avec la grande guerre, se clôt cette période. La troisième est celle de l'après-guerre. Les Gouvernements sont tous composés de membres de divers partis. Dès le début, des socialistes y prennent part, et sous leur impulsion, la législation du travail avance à si grands pas qu'on peut dire qu'elle a regagné le temps perdu. Les anciennes objections libérales ont disparu, même au sein du parti libéral, et l'influence ouvrière se fait sentir presque dans le parti conser-

vateur, par suite de la formation d'un parti démocrate-chrétien.

§ 1^{er}. — Le principe de la liberté de l'industrie et du commerce.

La Constitution belge du 7 février 1831 ne contient aucun article garantissant la liberté du travail, de l'industrie et du commerce. Mais la doctrine et la jurisprudence sont d'accord pour admettre que le principe de cette liberté fait partie sinon du droit constitutionnel au sens restreint, du droit public belge au sens large (Cass., 25 mai 1840. Pas., 1840, I. 391). En effet, l'art. 2 du décret français du 2-17 mars 1791, l'art. 12 du décret français du 14 juin 1791, ont été publiés en Belgique. Comme la Constitution belge, art. 138, n'abroge que les lois, décrets, arrêtés, règlements et autres actes qui y sont *contraires*, on conclut que les dispositions précitées des décrets français n'étant en contradiction ni avec le texte ni avec l'esprit de notre Constitution sont toujours en vigueur. « Ce principe, dit Giron (*Diction. de Droit adm. et de Droit public*) est entré si profondément dans les mœurs et dans les habitudes que le Congrès national n'a pas cru devoir en 1831 le consacrer de nouveau par une disposition expresse. »

Mais si la liberté est la règle, la loi peut, au nom de l'intérêt général, apporter des restrictions : des raisons de sûreté, de santé et de salubrité publiques, des raisons fiscales ont ainsi dicté des réglementations qui sont allées jusqu'à des prohibitions : telles sont les lois de protection ouvrière proprement dites, les règlements sur les industries insalubres, la prohibition de la vente des liqueurs dites absinthes (25 sept. 1906) la loi du 29 août 1919 sur le régime de l'alcool, celle du 30 mars 1926 sur la céruse.

§ 2. — Les contrats industriels.

1. *Le contrat d'apprentissage.* — Il n'y a pas dans la législation belge — jusqu'à présent — de loi spéciale sur l'apprentissage correspondant à la loi française du 22 février 1851. La matière est donc réglée par les principes généraux du Code civil et par quelques dispositions de la loi des 22 germinale-2 floréal an XI sur les manufactures, fabriques et

ateliers, toujours en vigueur en Belgique. L'art. 9 de cette loi déroge au droit commun en stipulant que « pourront être résolus les contrats d'apprentissage consentis entre *majeurs* ou par des mineurs avec le consentement de ceux sous l'autorité desquels ils sont placés, si l'apprenti s'est obligé à donner, pour tenir lieu de rétribution pécuniaire, un temps de travail dont la valeur serait jugée excéder le prix ordinaire des apprentissages. » C'est une forme spéciale de la rescision pour cause de lésion.

2. *Le contrat de travail.* — La loi du 10 mars 1900 comble une lacune du Code civil. Elle détermine les droits et les obligations du chef d'entreprise et de l'ouvrier et substitue des textes précis à l'application exclusive des usages locaux. Loi de droit civil, elle échappe à la surveillance de l'inspection du travail, qui ne peut verbaliser, même dans le cas d'une violation d'une disposition d'ordre public. Elle est essentiellement une loi interprétative de la volonté des parties. Elle s'applique à tous les chefs d'entreprise, même dans le cas où ils ne poursuivent pas un but lucratif, et à tous les ouvriers. Elle ne définit ni l'un ni l'autre de ces termes. Mais il est hors de doute qu'elle entend par ouvriers ceux qui, moyennant rémunération, effectuent un travail principalement manuel sous la direction, l'autorité et la surveillance d'un chef d'entreprise. Par une présomption *juris et de jure*, les chefs de brigade sont considérés comme mandataires du chef d'entreprise dans leurs rapports avec les ouvriers; ils restent des ouvriers vis-à-vis du chef d'entreprise. La loi ne s'applique pas aux artisans (qui livrent le produit de leur travail directement au consommateur), aux ouvriers à domicile (qui ne travaillent pas sous la direction d'autrui), aux apprentis, aux employés ni aux domestiques. Parmi ses dispositions d'ordre public il faut signaler l'admissibilité de la preuve testimoniale sans limitation de valeur (art. 4), la répétition de l'art. 1780 du Code civil « qu'on ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée, » (art. 5) et la prescription des actions par six mois (art. 6). La loi énumère en détail les obligations de l'ouvrier (art. 8 à 10) et du chef d'entreprise (art. 11 à 15), puis les différentes manières dont prennent fin les obligations des parties. Les retenues pour malfaçon ne peuvent excéder le cinquième du salaire (art. 8). Parmi les obligations du patron, il y a celle de veiller, nonobstant toute convention contraire, à ce

que le travail s'exécute dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'ouvrier et que les premiers secours lui soient assurés en cas d'accident (art. 11). La capacité de la femme mariée et du mineur d'engager leur travail et d'en toucher la rémunération est quelque peu élargie par les art. 29 à 37, par suite de pouvoirs plus étendus accordés au juge de paix.

3. *Le contrat d'emploi.* — La loi du 7 août 1922 est également une loi de droit civil. Elle a pour but de préciser les obligations réciproques des employeurs et des employés — moins complètement toutefois que la loi de 1900 ne le fait pour les patrons et les ouvriers. Elle contient d'ailleurs un plus grand nombre de dispositions d'ordre public.

La loi ne définit ni le terme employeur ni le terme employé. On admet que les caractères essentiels de celui-ci sont d'avoir à effectuer un travail de nature intellectuelle et de le faire sous la direction, l'autorité et la surveillance d'autrui.

L'art. 1^{er} de la loi répète l'art. 1780 du Code civil que l'employé ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée. Dans ce dernier cas, le contrat doit être écrit (art. 2). Il en est de même si l'engagement n'a été contracté qu'à l'essai, et l'essai ne peut excéder trois mois ni être inférieur à un mois (art. 3).

La lésion est cause de rescision : « le contrat peut, nonobstant toute convention contraire, être rescindé lorsqu'il est établi que la rémunération accordée à l'employé est inférieure de plus de moitié à celle qui eût dû normalement lui être allouée suivant les usages de la région. »

La loi contient des dispositions protectrices de l'employé appelé sous les drapeaux et de celui qui est frappé d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident.

Elle règle les conditions de la fin du contrat; elle oblige l'employeur à délivrer à l'employé un certificat dont elle détermine le contenu.

Le législateur belge a condamné dans les termes suivants la clause de non-concurrence : « sont nulles les clauses interdisant à l'employé après la cessation du contrat d'exploiter une entreprise personnelle, de s'associer en vue de l'exploitation d'un commerce, ou de s'engager chez d'autres patrons » (art. 20). Mais même après la cessation du contrat, l'employé doit s'abstenir de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur.

La rémunération et le cautionnement de l'employé sont protégés contre des abus de la part du patron.

Les employés dont la rémunération est supérieure à 24.000 francs par an (Loi du 2 mai 1929, modifiant celle de 1922, qui portait : 12.000) ne jouissent pas de toutes les dispositions protectrices de la loi, notamment en ce qui concerne l'appel sous les drapeaux et le cautionnement.

Les employés de l'Etat, des provinces et des communes sortent du champ d'application de la loi.

4. Il n'y a pas en Belgique de loi relative aux *conventions collectives* de travail. Ces conventions sont cependant nombreuses et importantes, depuis surtout que des commissions paritaires officielles ont été établies dans beaucoup d'industries. Des propositions de lois ont été déposées mais n'ont point encore abouti.

§ 3. — La protection ouvrière.

1. *Travail des femmes et des enfants.* — La première loi belge protectrice des enfants et des femmes est celle du 15 décembre 1889. Mais différentes lois subséquentes ont modifié sensiblement les dispositions de la première. Un arrêté royal du 28 février 1919 les avait coordonnées. Il doit être complété par la loi du 14 juin 1921 sur la journée de huit heures, qui contient une série d'articles relatifs à la protection des femmes et des enfants. La loi s'applique au travail qui s'exécute dans les entreprises soumises à la loi de huit heures, c'est-à-dire pratiquement à tous les établissements industriels, dans les établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes, enfin dans les transports par eau. Elle s'applique aussi bien aux établissements publics qu'aux établissements privés, même quand ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Ne sont exceptés que les établissements où ne sont occupés que les membres de la famille sous l'autorité du chef, et encore, pourvu qu'ils ne soient pas classés comme dangereux, insalubres ou incommodes et n'aient pas de moteurs mécaniques. D'ailleurs, le Roi peut encore étendre le champ d'application de la loi.

Il est interdit d'employer au travail les enfants de moins de 14 ans, même s'il s'agit d'un travail effectué à domicile pour le compte d'un chef d'entreprise (art. 3).

Le Roi peut interdire l'emploi des enfants de moins de

seize ans, ainsi que des filles ou femmes âgées de moins de vingt et un ans à des travaux excédant leurs forces ou qu'il y aurait danger à leur laisser effectuer. Il peut de même interdire ou réduire la durée journalière du travail reconnu insalubre. Il peut aussi régler la durée du travail, d'après la nature des occupations, pour la population ouvrière protégée.

Le travail de nuit est interdit à toutes les femmes sans distinction d'âge, ainsi qu'aux garçons de moins de dix-huit ans. Le repos de nuit doit avoir une durée minimum de onze heures, et comprendre l'intervalle de 10 heures du soir à 5 heures du matin. Toutefois, les garçons de plus de 16 ans peuvent être employés sous certaines conditions après 10 heures du soir dans les mines de houille et les industries énumérées par la convention de Washington sur le travail de nuit des femmes et des enfants. Les exceptions visées par cette convention (travail de matières périssables, industries saisonnières, force majeure), sont incorporées dans la loi belge.

Les femmes ne peuvent être employées au travail pendant les quatre semaines qui suivent leur accouchement. Jusqu'à présent, l'assurance maternité n'étant encore qu'à l'état de projet, aucun système d'indemnisation n'est prévu.

Des dispositions administratives (tenue d'un registre, un carnet individuel) et pénales sont édictées pour assurer le contrôle et les sanctions nécessaires.

2. *Durée du travail.* — La loi belge du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures est calquée sur la convention de Washington de 1919. Elle a été élaborée en vue de permettre la ratification de cette convention, ce qui eut lieu en 1926, par une ratification *sans condition*.

La loi énumère, comme la convention internationale, les industries qui lui sont assujetties. On sait que ce sont toutes les industries proprement dites, y compris le transport par terre (mais pas par eau), les industries agricoles de la laiterie et de la fromagerie, les bureaux des entreprises commerciales. En outre, la loi prévoit son extension par arrêté royal aux magasins de détail, aux hôtels, restaurants et débits de boissons, aux ouvriers et tous les employés autres que les employés de bureau dans les entreprises commerciales. Elle s'applique aux établissements publics, même d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, et aux dépendances des établissements assujettis. Ne sont exceptés que les ateliers de

famille, et dans les mêmes conditions que celles que nous avons indiquées pour le travail des femmes et des enfants.

Le principe de la loi est formulé à l'art. 2 : « La durée du travail effectif (mot qui ne se trouve pas dans la convention de Washington) du personnel occupé dans les exploitations énumérées à l'art. 1^{er} ne peut excéder huit heures par jour ni quarante-huit heures par semaine. » Toutefois, la semaine anglaise, c'est-à-dire avec le repos du samedi après-midi, pourra être établie après accord entre la majorité des chefs d'entreprise et la majorité des travailleurs d'une industrie ou dans un seul établissement après accord entre l'employeur et ses ouvriers ; dans ce cas, la limite de huit heures peut être dépassée les autres jours de la semaine, pourvu que la durée du travail de la semaine n'excède pas quarante-huit heures.

La loi définit le personnel d'une entreprise : toute personne occupée au travail, à l'exclusion des personnes investies d'un poste de direction ou d'un poste de confiance, des commis-voyageurs et des travailleurs occupés à domicile.

Comme la convention de Washington, la loi belge prévoit des dérogations : a) pour les entreprises où le travail est organisé par équipes, où les heures sont calculées sur une période de trois semaines ou moins ; b) pour les travaux dont l'exécution ne peut, à raison de leur nature, être interrompue ; la semaine peut y être de 56 heures ; c) les industries saisonnières et celles où il est fait usage comme moteur exclusif du vent ou de l'eau ; d) dans toutes les entreprises pour faire face à des surcroits extraordinaires de commandes occasionnés par des événements imprévus (art. 7). Des arrêtés royaux doivent déterminer tous les cas d'exceptions. Toute prolongation de la semaine dans ces cas est subordonnée à l'accord du chef d'entreprise avec le ou les groupements auxquels sont rattachés la majorité de ses ouvriers.

En principe, la journée de travail est comprise entre 6 heures du matin et 8 heures du soir. Mais sont exceptés de cette disposition toute une série d'industries et de travaux.

D'autre part, comme dans la convention internationale, des exceptions sont prévues pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors du temps assigné au travail général de production, aux travaux effectués en cas d'accident et en cas de force majeure.

En règle générale, la prolongation exceptionnelle de la journée ne peut dépasser une heure, sauf pour le travail par équipes où elle peut atteindre deux heures.

La diminution de la durée du travail ne peut entraîner une diminution de salaire et les heures supplémentaires autorisées doivent être payées au moins 25 p. c. de plus pour les deux premières et 50 p. c. pour les suivantes; 100 p. c. pour le travail supplémentaire du dimanche.

L'affichage du règlement d'atelier et de ses modifications, la tenue d'un registre des heures supplémentaires, facilitent le contrôle des inspecteurs du travail, qui ont libre entrée dans les établissements et dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Des pénalités sont édictées contre les contrevenants.

Le Roi peut suspendre l'application des limitations prévues par la loi : 1° en cas de guerre ou en cas d'événement présentant un danger pour la sécurité nationale ou « lorsqu'il y a nécessité d'ordre national de s'assurer par le développement de l'exportation les moyens d'échange indispensables à l'importation des subsistances. » (art. 12).

De nombreux arrêtés royaux, pour lesquels le Gouvernement a consulté les Conseils supérieurs du Travail, de l'Hygiène publique, de l'Industrie et du Commerce ainsi que les organisations patronales et ouvrières ont été pris en exécution de cette loi. Ils en constituent le commentaire autorisé.

3. *Repos du dimanche.* — C'est la loi du 17 juillet 1905 qui régit le repos dominical. Elle n'a pas été votée sans difficultés : on a longtemps soutenu que le principe de la loi était contraire à l'art. 15 de la Constitution, qui dit que nul ne peut être contraint de suivre les exercices d'un culte « ni d'en observer les jours de repos ». Mais le parlement a passé outre à cette objection, dans l'idée qu'il n'y avait dans la loi nulle contrainte à observer le repos religieux.

Le champ d'application de la loi est des plus étendu : elle s'applique à toutes les entreprises industrielles et commerciales, y compris les entreprises de l'Etat, des provinces et des communes, mais à l'exclusion des entreprises de transport par eau, des entreprises de pêche et des entreprises foraines.

« Il est interdit d'employer au travail le dimanche des personnes autres que les membres de la famille du chef

d'entreprise, parents au troisième degré au plus, habitant avec lui, et ses domestiques ou gens de maison. » (art. 2). Il y a de nombreuses dérogations à ce principe : pour les travaux commandés par un cas de force majeure, pour la surveillance des locaux, le nettoyage, la réparation, la conservation des matières (art. 3). Un certain nombre d'entreprises et d'industries peuvent occuper des ouvriers 13 jours sur 14 ou 6 jours 1/2 sur 7, et le Roi peut étendre ce régime à d'autres catégories d'entreprises que celles énumérées par la loi (art. 5). D'autre part, les ouvriers peuvent être occupés le septième jour, douze fois par an, dans les entreprises où il est fait usage du vent ou de l'eau comme moteur exclusif ou principal. Le Roi peut étendre cette dérogation à d'autres industries. Dans les magasins de détail et les salons de coiffure, les ouvriers et garçons peuvent être occupés le dimanche de 8 heures à midi (art. 7). Les exceptions et dispenses prévues par la loi ne s'appliquent pas aux enfants et aux adolescents de moins de seize ans, ni aux filles de 16 à 21 ans, sauf dans les établissements où le travail doit être continu. Dans ce cas, le Roi peut imposer des conditions à l'emploi d'adolescents et de femmes. Mais les arrêtés pris en vertu de cet article « assureront, dans tous les cas, le temps nécessaire pour vaquer, une fois par semaine, aux actes de leur culte, ainsi qu'un demi-jour de repos sur sept jours ou un jour complet sur quatorze. » (art. 9).

Dés dispositions relatives à la consultation des Conseils supérieurs, aux mesures de contrôle et aux pénalités sont analogues à celles des autres lois de protection ouvrière.

4. *Règlements d'atelier.* — C'est une loi appartenant à la deuxième période de l'action législative qui a institué les règlements d'atelier : elle date du 15 juin 1896 ; mais la loi du 14 juin 1921 sur la journée de huit heures y a apporté mainte modification.

Elle s'applique aux entreprises industrielles et commerciales, même des provinces et des communes (pas de l'Etat) occupant cinq ouvriers au moins (primitivement dix ouvriers). Les ateliers de famille et les entreprises agricoles en sont exclus.

Le chef d'entreprise a l'obligation de faire un règlement d'atelier écrit, en français, en flamand ou en allemand ou en plusieurs de ces langues de manière qu'il soit compris par tous les ouvriers de l'entreprise (art. 1^{er}). Les art. 2 et 3

énumèrent les dispositions que doit contenir le règlement; ce sont essentiellement celles du contrat de travail : durée du travail, mode de rémunération du travail, du paiement du salaire, droits et devoirs des surveillants, fournitures, préavis et causes de cessation du contrat, pénalités et amendes. Celles-ci ne peuvent dépasser le cinquième du salaire journalier.

Le règlement est l'œuvre du chef d'entreprise et il a seul le droit de le rédiger, mais avant de le mettre en vigueur, il doit en faire connaître le projet à ses ouvriers, qui ont le droit de faire des observations et d'en saisir l'inspecteur du travail. Le chef d'entreprise n'est pas tenu d'y faire droit. Ce n'est que quinze jours après l'affichage que le règlement entre en vigueur.

La loi du 14 juin 1921 contient quelques articles de procédure permettant notamment d'introduire des modifications temporaires au règlement d'atelier (art. 11 bis).

5. *Paiement du salaire.* — C'est une loi de la deuxième période, celle du 16 août 1887, qui régit encore aujourd'hui le paiement des salaires : elle fut la première, après les grèves de 1886, à marquer l'éveil de la législation sociale belge. Elle impose le paiement en monnaie. « Tous payements effectués sous une autre forme sont nuls et non avenus. » (art. 1^{er}). Ainsi est aboli le *truck-system*, qui avait donné lieu à des abus scandaleux. Il y a toutefois des objets nécessaires au travail que le patron peut fournir en nature à ses ouvriers à charge d'imputation sur les salaires et seulement à prix de revient. D'autre part, le pouvoir provincial peut autoriser les éconômats patronaux à condition qu'ils vendent à prix de revient. Le paiement des salaires est interdit dans les cabarets. La loi détermine les cas où il peut être fait des retenues sur le salaire, et limite les avances sur salaires au cinquième.

6. *Le mesurage de l'ouvrage.* — La loi du 30 juillet 1901 complète en un certain sens la loi sur le paiement des salaires en imposant, pour mesurer l'ouvrage des ouvriers, les mesures de longueur, de surface, de capacité ou de solidité établies par la loi du 1^{er} octobre 1855. Tous les appareils en usage doivent être vérifiés et poinçonnés. Un arrêté royal du 1^{er} octobre 1903, pris en exécution de cette loi, a réglé l'emploi du compteur automatique des duites dans l'industrie du tissage. Des débats passionnés avaient

eu lieu au sujet d'abus qui s'étaient développés dans cette industrie.

7. *Inaccessibilité et insaisissabilité du salaire.* — C'est encore une loi de la même époque, celle du 18 août 1887 qui rend les salaires inaccessibles pour plus des deux cinquièmes et insaisissables pour plus d'un cinquième.

8. *Santé et sécurité des ouvriers.* — Une loi du 2 juillet 1899 qui ne contient que 3 articles, a eu une importance pratique très considérable. Elle autorise le Gouvernement à prescrire « les mesures propres à assurer la salubrité des ateliers ou du travail et la sécurité des ouvriers dans les entreprises industrielles et commerciales dont l'exploitation présente des dangers, même lorsqu'elles ne sont pas classées comme dangereuses, insalubres ou incommodes. » Les pouvoirs du Gouvernement sont très étendus, et la loi n'exclut de son application que les ateliers de famille et les entreprises agricoles.

En application de cette loi, une série d'arrêtés royaux ont été pris qui ont eu la plus heureuse influence sur la sécurité des ouvriers, et sur la prévention des accidents. Le règlement général du 30 mars 1905, notamment est un véritable petit code de la sécurité industrielle.

9. *Les établissements classés.* — C'est par voie d'arrêtés royaux, que s'est institué en Belgique le régime de la police des établissements dangereux, insalubres et incommodes. Le Gouvernement puise son droit dans des lois du régime français et du régime hollandais. Les premiers arrêtés importants datent de 1849 et de 1863; mais le régime en vigueur a été fixé par l'arrêté royal du 15 mai 1923. Le Gouvernement a le droit de déterminer quand un établissement doit être considéré comme « classé », d'accorder l'autorisation d'exploiter, et à quelles conditions.

10. *Sièges pour les demoiselles de magasins.* — Une loi du 25 juin 1905, due à l'initiative d'Hector Denis, prescrit de mettre des sièges à la disposition des employées de magasin, la station prolongée pouvant avoir des effets fâcheux sur leur santé.

§ 4. — Les assurances sociales.

1. *Accidents du travail.* — La première loi sur la réparation

des dommages résultant des accidents du travail date du 24 décembre 1903. On sortait à peine, à cette époque, des discussions passionnées qui avaient lieu, en Belgique comme ailleurs, sur le principe du risque professionnel, sur le fardeau de la preuve et les systèmes d'assurance. La loi n'a pas institué l'assurance obligatoire; mais elle a fait aux chefs d'entreprises une obligation de réparer, à forfait, tous les accidents du travail survenus aux ouvriers, même par suite d'une faute lourde. La réparation est individuellement à la charge du chef d'entreprise, qui doit constituer un capital pour la garantie de la rente, viagère ou temporaire, qui constitue la réparation, outre les frais médicaux et pharmaceutiques. Mais les chefs d'entreprises ont la faculté de s'exonérer de leurs obligations en en transférant la charge à un établissement d'assurance reconnu par l'Etat.

La loi du 15 mai 1929 portant révision de cette loi de 1903 n'en a pas modifié le système. Les entreprises assujetties restent celles, appartenant à l'industrie, énumérées par la loi (art. 2) puis celles non énumérées comprenant 5 ouvriers au moins et les exploitations commerciales et agricoles employant 3 ouvriers. Les ouvriers assurés sont ceux auxquels s'appliquent la loi de 1900 sur le contrat de travail et dont le traitement annuel ne dépasse pas 20.000 francs. L'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail est présumé, jusqu'à preuve contraire, survenu par le fait de cette exécution. Tous les accidents donnent lieu à réparation, même en cas de faute lourde du patron ou de l'ouvrier, sauf ceux provoqués intentionnellement. Les indemnités représentent 50 pour cent du salaire. Elles sont dues à présent dès le jour même de l'accident, la loi nouvelle ayant supprimé le délai de carence de huit jours que prévoyait la loi précédente. Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers, les frais des appareils de prothèse et d'orthopédie sont à charge du patron. La loi stipule minutieusement les conditions du versement de la rente et sa conversion en capital dans certains cas. La loi nouvelle a étendu le nombre d'ayants droit à la rente, dans le cas de décès de la victime, et elle a augmenté la quotité du salaire qui est due. L'agrégation des compagnies d'assurances et des caisses communes constituées par les employeurs a été entourée de toutes les précautions désirables. Un fonds de garantie contre l'insolvabilité patronale a été

institué. La loi prévoit toutes les formalités de la procédure pour les déclarations d'accidents et la juridiction, qui reste aux mains du juge de paix.

Une loi du 5 mai 1929 assimile aux ouvriers, pour la réparation des dommages résultant d'un accident du travail, les délégués à l'inspection des mines.

La loi du 30 décembre 1929 règle spécialement la réparation des accidents survenus aux gens de mer. Elle contient un certain nombre de dispositions bien différentes de celles de la loi relative à la réparation des accidents en général, à raison des particularités du travail à bord des navires!

2. *Maladies professionnelles.* — La loi du 24 juillet 1927 institue une véritable assurance obligatoire pour la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles. La loi de 1903 relative aux accidents du travail avait laissé en dehors de son champ d'application les maladies professionnelles. La loi nouvelle comble cette lacune, après vingt-quatre ans de discussions et de réclamations justifiées.

La loi s'impose à toutes les entreprises, publiques ou privées, déterminées par arrêté royal. La liste des maladies professionnelles des industries et professions où elles donnent lieu à réparation est déterminée par arrêté royal, après consultation d'un comité technique. Mais elle comprend nécessairement les maladies professionnelles qui font l'objet d'une convention internationale ratifiée par la Belgique. C'est le cas de la convention du 10 juin 1925, approuvée par la loi belge du 23 juillet 1927, qui se borne à prévoir les dommages causés par l'intoxication par le mercure, l'intoxication par le plomb et l'intoxication charbonneuse.

La loi consacre le principe du risque professionnel *collectif* en ce sens qu'elle ne prévoit pas de responsabilité individuelle du chef d'entreprise, à cause de l'impossibilité où l'on est souvent de déterminer dans quel établissement la maladie a été contractée. Mais d'autre part, le risque est bien professionnel puisque la loi exclut la faute du patron et celle de l'ouvrier (art. 7). L'intervention des compagnies d'assurances a été évitée par le principe du risque collectif. La loi institue un fonds de prévoyance auquel vont les contributions annuelles des patrons, l'ouvrier n'étant assujéti à aucun versement. Les cas où la réparation est accordée sont seulement les cas graves, le bénéfice de l'assurance n'étant

pas étendu aux cas bénins et de courte durée. L'indemnité est en principe égale à 50 pour cent du salaire perdu. Elle n'est pas due pour l'incapacité temporaire partielle, mais pour le décès de la victime, pour l'incapacité permanente, totale ou partielle, et pour l'incapacité temporaire totale. Les allocations sont majorées pour « frais de cure » d'une indemnité spéciale suivant un tarif établi par arrêté royal. Le libre choix du médecin est laissé à la victime.

3. *Vieillesse et décès prématuré.* — A. *Des salariés en général.* — Pendant la seconde période législative dont nous avons parlé, l'assurance vieillesse eût paru téméraire. On s'est borné à encourager la prévoyance en distribuant des primes aux affiliés des caisses de retraite : il en fut ainsi dès 1891 ; c'est encore le principe de la « liberté subsidiée » que consacre la loi du 10 mai 1900. Cependant, elle accorde des allocations annuelles de 65 francs aux vieillards belges, âgés de 65 ans et se trouvant dans le besoin. Le système de la liberté subsidiée n'ayant donné que des résultats illusoire, on se décida à organiser une véritable assurance, d'autant plus que les versements bénévoles à la Caisse de retraite avaient été complètement interrompus pendant la guerre.

Ce fut d'abord la loi du 20 août 1920, qui institua un régime transitoire accordant une pension gratuite de 720 fr. Mais ce n'est que la loi du 10 décembre 1924 qui établit vraiment l'assurance obligatoire. Une loi du 20 juillet 1927 l'avait déjà modifiée dans ses dispositions transitoires, afin de tenir compte du renchérissement de la vie. Elle a été révisée fondamentalement par la loi du 14 juillet 1930, qui doit entrer en vigueur le 1^{er} juillet 1931.

Les personnes assujetties obligatoirement à cette loi sont :

1^o les salariés des deux sexes occupés en Belgique où à l'étranger au service d'un employeur et attachés à un siège d'exploitation établi en Belgique ;

2^o les travailleurs indépendants (petits artisans, petits commerçants, petits cultivateurs) dont le revenu professionnel ne dépasse pas 18.000 francs par an.

D'autre part le bénéfice de l'assurance est ouvert à toute personne non assujettie à la loi et âgée de plus de 6 ans qui effectue les versements à la Caisse de retraite. Ce sont les « assurés libres » (art. 23 et suiv.).

Les ouvriers mineurs, les marins affiliés à une Caisse spéciale datant de 1844, les employés, les salariés des pou-

voirs publics, étant soumis à des lois spéciales de retraite ne sont pas assujettis à cette loi.

L'assurance est réalisée par une combinaison du système de la capitalisation et du système de la répartition. Les assujettis obligatoires doivent faire des versements gradués d'après le montant du salaire, et augmentés par des cotisations égales de l'employeur. Ils vont de 5 à 25 francs par mois. Mais l'Etat n'intervient que du moment de la prise de cours de la rente viagère. Sa contribution est égale à 50 pour cent du montant de cette rente; elle est en outre limitée à 1.200 francs. Toutefois des taux de contribution plus élevés sont prévus pour les bénéficiaires âgés. Le versement personnel des salariés et travailleurs indépendants est dû jusqu'au moment où l'assuré atteint l'âge de 65 ans (art. 5). C'est en principe à cet âge que la rente viagère prend cours. Cependant, l'assuré peut obtenir sa rente — réduite dans ce cas à un moindre taux — avant l'époque qu'il aura désignée, entre 60 et 65 ans.

Les versements mensuels sont prélevés sur le salaire par l'employeur, qui doit y ajouter les siens et les faire parvenir à la Caisse d'Epargne et de Retraite, qui est l'établissement d'assurance, sous menace de pénalités et de dommages-intérêts.

L'assurance donne lieu à une rente de vieillesse au profit de l'assuré, à une rente viagère de veuve au profit de l'épouse, à une quotité du capital versé au profit de ses descendants de moins de 16 ans ou de ses ascendants, s'il est décédé avant d'être entré en jouissance de sa rente de vieillesse. S'il est entré déjà en jouissance de sa rente, le capital est versé à un Fonds des veuves et orphelins. Des dispositions particulières sont prévues pour les assujettis du sexe féminin.

Les assurés belges nés de 1867 à 1907 reçoivent une majoration de rente de vieillesse qui va de 100 francs à 3.200 francs pour les bénéficiaires mariés du sexe masculin. Il y a aussi des majorations moins élevées pour les autres bénéficiaires et pour les veuves et orphelins.

Les travailleurs occupés dans un métier particulièrement insalubre sont autorisés à fixer l'entrée en jouissance de la rente à partir de 55 ans pour les hommes et de 50 ans pour les femmes. Leurs versements sont plus élevés que les autres.

Des mesures transitoires, comportant des exemptions fiscales et certaines majorations sont prévues.

On notera que les ouvriers étrangers sont admis au bénéfice de l'assurance si les Belges jouissent des avantages équivalents dans leur pays.

B. *Des ouvriers mineurs.* — Depuis les premières années du Royaume, des caisses de prévoyance au profit des ouvriers mineurs avaient été créées dans les divers bassins houillers. Elles étaient alimentées par des retenues sur le salaire des ouvriers, des contributions patronales, des subventions des pouvoirs publics. Elles allouaient des pensions aux ouvriers âgés ou blessés, ainsi qu'aux veuves, aux ascendants et descendants. Une loi du 5 juin 1911 avait organisé l'assurance en affiliant obligatoirement tous les ouvriers à la Caisse générale d'Epargne et de Retraite, les caisses régionales d'assurance servant d'intermédiaires. Mais ce régime fut bientôt reconnu insuffisant. Des lois successives, du 5 mars 1912, du 26 mai 1914, du 25 octobre 1919, du 20 août 1920, vinrent modifier la loi de 1911. Celle de 1920 institua un Fonds National de Retraite des ouvriers mineurs, destiné à créer une réserve pour couvrir le déficit éventuel des caisses de prévoyance. Enfin, après cinq autres lois modificatrices, la loi du 1^{er} août 1930 est venue établir le régime définitif de retraite des ouvriers mineurs.

C'est une assurance obligatoire en vue de la vieillesse, de l'invalidité et du décès prématuré. Elle s'étend à tous les ouvriers des houillères belges, y compris les ouvriers étrangers. Mais ceux-ci ne bénéficient de l'intervention de l'Etat que si les ouvriers belges jouissent dans leur pays d'origine des avantages équivalents. Les ressources de l'assurance sont : des versements des assurés et de leurs patrons, qui sont fixés à 7 pour cent des salaires (4 pour cent à charge des exploitants et 3 pour cent à charge des ouvriers) de la contribution de l'Etat, égale à 50 pour cent de la rente acquise, au moment où elle prend cours, enfin de l'avoir du Fonds National de Retraite. Les organes de l'assurance sont ce Fonds National et la Caisse générale d'Epargne. Le système adopté est une combinaison de la capitalisation et de la répartition. La rente viagère est acquise à l'ouvrier à l'âge de 55 ans s'il a trente ans de service, sinon, à 60 ans. Il y a des majorations de rente importantes et des allocations au profit des ouvriers mineurs vieux et des invalides.

C. *Des employés.* — Une première loi, du 10 mars 1925, avait déjà institué l'assurance obligatoire des employés contre la vieillesse et le décès prématuré. Elle avait donné lieu à des critiques et à une enquête auprès des intéressés. Elle a été révisée et complétée par la loi du 18 juin 1930, qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1932. Elle soumet à ses dispositions : 1^o les employés belges, attachés en Belgique ou à l'étranger, à une firme belge ou à une succursale d'une firme étrangère établies en Belgique ; 2^o aux employés étrangers occupés par les mêmes établissements ; 3^o aux employés de l'Etat, des provinces et des communes qui n'ont pas de régime de pension de retraite. La loi assimile aux employés les journalistes professionnels, les professeurs de l'enseignement privé, les artistes lyriques ou dramatiques et les musiciens-instrumentistes.

Le montant des versements de l'employé est fixé à 3 pour cent de sa rémunération, ceux de l'employeur à 4 pour cent jusque 1960, et augmentera plus tard jusqu'à 5 pour cent en 1991. Le versement personnel et la cotisation patronale sont dus jusqu'à concurrence d'une rémunération annuelle de 18.000 francs. Ils sont opérés jusqu'à l'âge de 65 ans s'il s'agit d'un homme, de 60 ans s'il s'agit d'une femme. Le versement de l'assujetti est prélevé sur sa rémunération par le patron. La contribution de l'Etat est accordée dans les mêmes conditions que pour les assurés de la loi du 14 juillet 1930, avec la même restriction que celle établie dans cette loi pour les étrangers. La rente viagère de vieillesse prend cours, au choix de l'assuré, entre 55 et 65 ans. Lorsque l'assuré est marié, sa veuve a droit à une rente viagère ; s'il est célibataire, ses ayants droit ont droit à une quotité du capital versé. Les organismes d'assurance sont ici : 1^o la Caisse Nationale des pensions pour employés ; 2^o la Caisse Nationale d'Epargne et de Retraite ; 3^o les établissements d'assurance agréés. Il y a, en outre, un Fonds d'allocations pour employés, alimenté par une contribution à charge de tous les employeurs et une autre, réduite, à charge des employés. Ces allocations sont versées aux vieux employés nés avant 1895 et après 1861, aux veuves d'employés, aux orphelins et aux invalides.

4. *Allocations familiales.* — La pratique des allocations familiales remonte, en Belgique, à l'époque de l'occupation allemande. Mais, à l'initiative de patrons de la grande industrie,

elle a pris rapidement une grande extension. Combattue tout d'abord par les syndicats ouvriers, elle a été ensuite si bien approuvée par eux qu'ils en ont demandé la généralisation obligatoire. Celle-ci ne s'est opérée, toutefois, qu'en deux étapes. Une loi du 14 avril 1928 a d'abord prescrit l'insertion, dans les cahiers des charges des administrations publiques, d'une clause relative aux allocations familiales. Mais il n'a pas fallu longtemps pour que la généralisation en soit décidée : c'est l'objet de la loi du 4 août 1930.

Est assujetti à cette loi « quiconque, soit dans l'exploitation d'une entreprise industrielle, commerciale, agricole ou autre, soit dans l'exercice d'une profession, soit à tout autre titre, occupe au travail une ou plusieurs personnes, sans distinction de sexe, mais à l'exclusion de celles qui habitent chez leur employeur » (art. 1^{er}). Donc, les personnes soumises à un contrat de travail, à un contrat d'emploi, ou à un louage de services *sensu stricto*. Ne sont pas assujettis les artisans travaillant directement pour le compte des consommateurs (art. 3). La loi s'applique d'ailleurs à l'Etat, aux provinces et aux communes (art. 4). Tout employeur assujetti est tenu de faire partie d'une caisse de compensation.

Il y a des caisses de compensation agréées, des caisses spéciales, et une caisse auxiliaire. La loi détermine les conditions de l'agrément et institue pour donner son avis sur les demandes d'agrément une commission mixte comprenant des patrons et des ouvriers. La caisse auxiliaire comprend tous les employeurs qui ne feront partie d'aucune caisse de compensation agréée.

Les allocations versées aux intéressés sont au moins : de 15 francs pour le premier enfant, 20 francs pour le second, 40 francs pour le troisième, 70 francs pour le quatrième, et 100 francs à partir du cinquième. Les enfants pris en considération sont ceux de moins de 14 ans à charge de l'intéressé ; mais cet âge est porté à 18 ans pour les enfants qui, afin de suivre des cours d'enseignement professionnel, ne se livrent à l'exercice d'aucun métier. Le degré de parenté de l'enfant n'a pas d'influence sur l'octroi de l'allocation, du moment que l'enfant est à la charge de l'intéressé.

Tout employeur affilié à une caisse de compensation est tenu de verser pour chaque travailleur à son service 65 centimes par journée de travail effectivement fournie. On prévoit l'institution d'une Caisse Nationale à laquelle les caisses

de compensation agréées, les caisses spéciales et la Caisse auxiliaire seront affiliées de plein droit et qui organisera entre elles un régime de compensation au second degré.

L'art. 54 dispose que dans les adjudications publiques, il sera appliqué une majoration pour la comparaison des offres et soumissions aux fournisseurs établis à l'étranger quand leur personnel ne jouit pas d'allocations familiales.

5. *Chômage.* — Il n'y a pas d'assurance-chômage à proprement parler en Belgique. Les projets n'ont pas manqué, mais on en est resté au régime de la « liberté subsidiée » avec des modalités telles que le provisoire a des chances de subsister longtemps.

C'est la province de Liège qui, dès 1897, a la première accordé des subventions aux caisses mutuelles de chômage. Mais dès l'année suivante, la ville de Gand créait, à l'initiative du tant regretté M. Louis Varlez, le premier Fonds de chômage qui allouait à l'ouvrier « prévoyant » c'est-à-dire qui avait fait des versements à une caisse de chômage, une somme égale au montant de ces versements. Ce régime prit bientôt un certain développement et en 1907, le Gouvernement à son tour ajouta sa subvention à celles des communes.

Après la guerre, saisissant l'occasion qu'offrait l'augmentation énorme et rapide des effectifs syndicaux, le ministre du travail, M. J. Wauters, décida d'accorder des subventions importantes aux caisses de chômage « agréées. » La crise de 1920 ayant épuisé un grand nombre d'entre elles, un Fonds National de crise fut créé, en vue de venir à leur aide ainsi qu'aux chômeurs ayant épuisé leurs droits statutaires.

C'est ce régime qui existe encore aujourd'hui. C'est une combinaison de l'assurance et de l'assistance. En temps normal, c'est l'assurance qui joue presque seule, avec cette circonstance que des subventions de l'Etat vont aux caisses primaires, et que des allocations familiales sont ajoutées aux indemnités statutaires. En temps de crise, le Fonds National se substitue aux caisses épuisées et accorde en outre une prolongation d'indemnités au chômeur ayant épuisé ses droits.

Toute cette organisation a été accomplie par voie d'arrêtés royaux. Il n'y a aucune loi relative à la matière du chômage.

Un trait intéressant et caractéristique du régime belge est

la liaison qu'opère l'arrêté royal du 5 mai 1926 entre l'assurance-chômage et la conciliation en matière de conflits, grèves et lock-out. L'octroi ou le refus des allocations de chômage a servi de moyen de prévenir les conflits.

6. *Maladie-invalidité-maternité.* — Aucune loi n'est venue jusqu'à présent organiser l'assurance-maladie. Plusieurs projets sont devant le Parlement. En attendant, on reste sous le régime de la liberté subsidiée des sociétés de secours mutuels.

§ 5. — La prévoyance sociale.

1. *Les sociétés mutualistes.* — La première loi belge relative aux sociétés de secours mutuels est celle du 3 avril 1851. Mais ce n'est qu'après les travaux de la commission du travail de 1886 que le législateur s'est décidé à accorder des droits et des avantages substantiels à ces sociétés. C'est la loi du 23 juin 1894, qui est encore aujourd'hui la base du statut des sociétés mutualistes. Un certain nombre de lois subséquentes l'ont modifiée en des détails sans changer les principes fondamentaux.

Les avantages légaux sont accordés aux sociétés reconnues. La loi détermine les conditions de la reconnaissance, qui est de droit pour les sociétés ayant exclusivement les buts indiqués (art. 1^{er}), et qui est facultative pour celles qui y ajoutent d'autres buts déterminés, ainsi que pour les fédérations de sociétés.

La reconnaissance légale confère à la société la personnalité civile et lui permet de recevoir les subventions de l'Etat. Celles-ci sont aujourd'hui très élevées, parce que le Gouvernement a repris la charge qu'avait assumée le Comité National de Secours et d'Alimentation pendant la guerre en ce qui concerne le service médical et pharmaceutique.

2. *Les habitations à bon marché.* — La loi du 9 août 1889, encore en vigueur, est intéressante parce qu'elle a eu une influence considérable, due à ce fait qu'elle s'adaptait admirablement à certaines dispositions d'esprit des Belges. Cette loi ne faisait guère autre chose que d'instituer des Comités de patronage d'habitations ouvrières et d'accorder des exemptions de droits d'enregistrement et d'inscription pour les actes passés par les ouvriers acquéreurs de terrains ou de maisons d'habitation. Ces dispositions ont déjà constitué une

réclame très efficace pour la construction de maisons *individuelles*. Le succès s'est affirmé ensuite quand la Caisse d'Epargne a été autorisée non seulement à consentir des prêts aux ouvriers par l'intermédiaire de sociétés de crédit, mais à traiter des opérations d'assurance mixte sur la vie pour garantir ces prêts. C'est ainsi que, jusqu'à la guerre, plus de 100.000 maisons d'habitation ont été bâties avec les faveurs de cette loi, dont 60.000 avec les fonds de la Caisse d'Epargne.

Mais déjà en 1912, on jugeait ce mouvement insuffisant, et le Gouvernement avait présenté un projet de loi constituant une Société Nationale des habitations à bon marché destinée à provoquer notamment la construction de maisons individuelles et collectives, avec l'intervention des pouvoirs publics. La guerre empêcha le vote définitif de cette loi, qui ne fut promulguée que le 11 octobre 1919. Quelques modifications y furent apportées par la loi du 25 juillet 1921. D'autres lois eurent surtout pour objet d'augmenter les crédits mis à la disposition de la Société Nationale. Celle-ci a provoqué la création des nombreuses sociétés locales qui ont multiplié les quartiers-jardins, les maisons collectives et les maisons individuelles. Le Gouvernement alloue des primes à la construction de maisons individuelles (arrêté royal du 14 octobre 1922, complété par d'autres).

§ 6. — **L'Association professionnelle et le droit de coalition.**

On sait que la Constitution belge consacre de la façon la plus absolue la liberté d'association. Les ouvriers auraient donc pu, dès 1830, constituer des associations professionnelles. Il est vrai qu'à cette époque le droit de coalition n'était pas reconnu. Il ne le fut que par une loi du 31 mai 1866, confirmée par le Code pénal de 1867. Mais, même après cette date, les ouvriers belges n'ont guère fait usage de la liberté d'association avant la formation du Parti ouvrier en 1885. Une loi de circonstance interdisait d'ailleurs les associations affiliées à l'Internationale.

Le Code pénal contenait un article 310 punissant toutes violences, injures, menaces, amendes, défenses, interdictions contre ceux qui travaillent ou font travailler. Une loi du

30 mai 1892 avait renforcé encore cet article en punissant les rassemblements près des établissements en grève, les actes d'intimidation, etc.

Cette loi fut révisée en 1921, par la loi du 24 mai. Mais en même temps qu'il abrogeait l'art. 310 du Code pénal devenu odieux aux ouvriers, le législateur édictait des sanctions contre les atteintes à la liberté d'association.

« Nul ne peut être contraint de faire partie d'une association ou de n'en pas faire partie », dit l'art. 1^{er}. L'art. 2 pose en principe que si, en adhérant à une association, l'individu assume l'obligation d'en observer les règlements, il doit conserver le droit de s'en retirer en tout temps. D'autre part, la loi punit les voies de fait, de violences ou de menaces exercées contre quelqu'un pour lui faire craindre de perdre son emploi, ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune (art. 3). L'art. 4 vise particulièrement la liberté ouvrière. Est punissable « quiconque aura méchamment, dans le but de porter atteinte à la liberté d'association, subordonné la conclusion, l'exécution ou, même en respectant les préavis d'usage, la continuation d'un contrat de travail ou de services, soit à l'affiliation, soit à la non-affiliation d'une ou de plusieurs personnes à une association. »

Quant aux syndicats ouvriers, la loi du 31 mars 1898, qui s'est fort inspirée de la loi française de 1884, accorde la personnalité civile aux unions professionnelles reconnues. La reconnaissance est subordonnée à l'inscription dans les statuts d'un certain nombre de dispositions et à l'entérinement de ces statuts. Cette loi a été repoussée par les socialistes comme « policière » et n'eut de succès que chez certains ouvriers chrétiens et chez les paysans. La grande majorité des syndicats n'est pas reconnue et continue à vivre sous le droit commun de la Constitution.
