

L'autre prétexte mis en avant par les personnes à gages est le *surcroît de travail* qu'on leur impose et qu'elles n'avaient point prévu au moment de leur entrée en service. Ce prétexte autorise-t-il la compensation occulte ? Oui, pourvu que se réalisent les trois conditions préalablement exigées. La première suppose qu'on se trouve en présence d'une question de stricte justice. Et pour qu'il y ait stricte justice à réclamer surplus de salaire pour excédent de travail, il faut que la nature et la durée du travail aient été spécifiquement déterminées au moment du contrat. Ce que le maître exige par la suite au-delà des conventions devient sujet à indemnité. Et même la domestique appelée *bonne à tout faire* aurait droit à une rétribution spéciale en certaines occasions. Un membre de la famille est contraint de s'aliter durant plusieurs semaines, je suppose ; la servante remplit l'office de garde-malade la nuit comme le jour ; c'est là, manifestement, une corvée trop absorbante pour n'être pas en-dehors du service régulier d'une maison. On ne saurait, toutefois, appliquer la même règle aux besognes supplémentaires que la coutume impose ou que l'activité personnelle d'un domestique lui fait entreprendre de son plein gré. Ces bons offices n'entrent point dans le domaine de la justice proprement dite et le soin de la récompense doit être laissé au bon plaisir et à la générosité du patron.

La deuxième condition imposée pour un usage légitime de la compensation occulte est l'existence certaine et l'échéance actuelle de l'obligation. Si le serviteur n'a plus qu'un vague souvenir des stipulations du contrat, comment osera-t-il risquer pareille démarche en plaidant surcharge ? S'il n'est pas encore constant que le maître refusera de payer les services d'ordre exceptionnel, comment peut-on s'autoriser de prendre une telle initiative en l'exposant à payer deux fois ? Et notons bien que l'échéance d'un montant dû pour extra n'est pas aussi fixe que celle d'un salaire régulier et qu'une certaine latitude doit être laissée à l'employeur pour rémunérer en temps opportun le travail surrogatoire. Quand à la troisième condition, à savoir l'essai préalable des autres méthodes de recouvrement, il faut l'appliquer ici de la même façon que nous l'avons fait pour l'insuffisance du salaire. Enfin, les trois conditions étant vérifiées, s'il y a lieu de se résoudre à la compensation occulte, celle-ci ne doit point surpasser le dom-