Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 29 (1937)

Heft: 5

Artikel: Des cas litigieux posés par la crise à la jurisprudence des Tribunaux de Prud'hommes

Autor: Schweingruber, E.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384090

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

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

Des cas litigieux posés par la crise à la jurisprudence des Tribunaux de Prud'hommes.

Par M. le Dr *E. Schweingruber*, Berne.

(D'après une conférence faite dans un cours donné aux assesseurs des Tribunaux de Prud'hommes de la ville de Berne.)

Quoique la crise ait troublé les relations normales de patron à salarié, les rapports de services contractuels ordinaires entre employeur et employé n'ont subi, au point de vue juridique, aucune modification. Grâce à ce nouvel état de choses, les tribunaux chargés d'arbitrer les conflits de travail (Conseils ou Tribunaux de Prud'hommes) ont été mis en présence de problèmes juridiques qui, s'ils ne sont pas tous nouveaux, sont aujourd'hui d'une acuité telle que les parties aux prises les discutent avec passion. C'est en ce sens que l'on peut parler de controverses juridiques nées de la crise.

1. La crise, motif de congédiement?

Il arrive que des employeurs congédient sans délai en arguant que la crise (et le défaut de commandes ou le manque de matières premières qui en résultent) constitue un « juste motif » de résiliation sans avertissement préalable, au sens des articles 352 et 353 du C. O.; ou encore, ils prétendent motiver leur départition du contrat par l'article 119 du C. O.: « L'obligation s'éteint lorsque l'exécution en devient impossible par suite de circonstances non imputables au débiteur. » La guerre mondiale déjà et les effets qu'elle eut alors en Suisse avaient donné à la jurisprudence l'occasion de s'occuper de cas semblables. En règle générale, le droit de congédier sans délai ne fut pas reconnu. Ce ne fut pas sans raison; les délais de résiliation d'un contrat de travail sont si courts (ils comportent huit et quatorze jours ou un et deux mois) qu'un entrepreneur sérieux et prévoyant peut et doit se conformer à ces normes lors de la dénonciation. D'ailleurs, il a même la possibilité de raccourcir ces délais ou de répudier partiellement ces clauses par voie d'entente. Un employeur prudent n'éprouve pas la nécessité de pouvoir recourir, contrairement aux prescriptions en vigueur, à une brusque mise à la porte.

Il est plus délicat de juger les cas — plutôt rares, il est vrai — dans lesquels le contrat a été conclu pour une période de plusieurs mois, c'est-à-dire pour une durée déterminée. En cette occurrence, la continuation du contrat pourrait, suivant les circonstances,

devenir pour l'employeur un fardeau tel que sa propre existence en serait compromise s'il ne trouvait aucune issue. Il est arrivé déjà que des tribunaux consentent à la modification d'un contrat en admettant une baisse de salaire ou une diminution des heures de travail (voir à ce sujet une décision du Tribunal fédéral — A. T. F. 21 n° 22 — et un arrêt antérieur qui y est cité — 1931, Lambert); cependant, toute modification de ce genre faite à un contrat par la voie des tribunaux est incompatible avec la loi. Si les changements à apporter aux obligations contractuelles ne peuvent se faire à l'amiable, le patron reste, en principe, lié par le contrat, à moins qu'on ne l'autorise, dans des cas exceptionnels, à s'en départir « pour de justes motifs »; mais, en revanche, on lui imposera l'obligation de dédommager l'employé touché par cette mesure. Dans des situations particulièrement difficiles, nous admettons qu'une telle solution soit justifiable, nous référant en cela à l'article 353, paragr. 2, du C. O., où il est spécifié que le juge apprécie « au surplus » (c'est-à-dire si aucune des parties n'est responsable de la situation — effets de la crise — nécessitant la dénonciation) les conséquences financières de la résiliation anticipée, en tenant compte des circonstances et de l'usage local. Le juge a donc toute liberté d'en délimiter la portée économique selon sa propre estimation; autrement dit, il prendra une décision juridiquement équitable. Dans la règle, il répartira le dommage causé à l'employé congédié, dans les cas où la décision prise risquerait ensuite de donner lieu à une injustice consistant à faire subir à l'employé la plus grande part du dommage (suppression du salaire jusqu'à l'expiration du délai prévu antérieurement dans le contrat); donc, c'est au patron qui veut se départir du contrat que doit incomber la majeure partie des charges et l'obligation de dédommager l'employé congédié. C'est en ce sens que le Tribunal fédéral s'est prononcé dans les deux arrêts susmentionnés. L'interprétation que nous venons de donner trouve aussi sa confirmation dans le commentaire de Oser-Schönenberger.

2. *Suspension du travail.*

En principe, l'employé a le droit, selon les termes du contrat, d'être pleinement occupé. Cesser de donner du travail sans payer de salaire équivaut, de la part du patron, à une proposition tendant à modifier les conditions stipulées dans le contrat; l'employé peut éventuellement accepter tacitement la suspension de travail, mais il peut aussi la rejeter. S'il refuse, c'est à l'employeur qu'il incombe d'envisager d'autres mesures: il peut renoncer à sa proposition, mais il peut aussi congédier dans le délai contractuel. Jusqu'à l'expiration du délai de résiliation, l'employé peut revendiquer travail et salaire. Imposer une cessation de travail immédiate équivaut à un congédiement sans avertissement préalable et implique conséquemment le droit pour l'employé d'exiger, selon l'article 332 du C. O., le paiement du salaire jusqu'au moment

où le délai de résiliation aurait dû expirer (respectivement six jours de travail selon la loi sur les fabriques). Jusque là, la situation juridique est donc claire.

Il arrive que l'ouvrier, qui a consenti à une suspension temporaire, soit ensuite informé par lettre qu'il ne doit plus compter sur un réengagement. Dans ce cas, l'ouvrier peut protester, s'opposer, offrir ses services. Leur non-acceptation signifie encore violation de contrat (demeure de l'employeur) et implique conséquemment les mêmes suites que celles qui viennent d'être mentionnées.

Plus fréquent encore est le cas où l'on prie l'ouvrier de prendre patience; on lui fait espérer un réengagement dans un temps indéfini, bien qu'il eut semblé au début que la suspension dût être de courte durée. Là également, l'employé a le droit de demander que la lumière soit faite au point de vue juridique; il le pourra en déclarant ne pas vouloir renoncer plus longtemps à son travail et en offrant ses services; si son réengagement est refusé, il pourra faire valoir les prétentions que nous avons exposées ci-dessus.

3. Baisse de salaire.

Là aussi, la situation est juridiquement identique à celle qui résulte de la prétention patronale à vouloir suspendre le travail. Moyennant consentement de l'ouvrier, le salaire peut faire l'objet d'une convention renouvelable à chaque terme. Mais habituellement, la baisse de salaire est obtenue de force, imposée unilatéralement, sous la menace simultanée d'un congédiement prévu pour le cas où elle ne serait pas acceptée. Quant à l'employé isolé, il reste, à cet égard, juridiquement impuissant. S'il rejette la baisse, il est congédié; il ne lui reste plus que le droit au salaire (fixé antérieurement) jusqu'à l'expiration du délai de résiliation. Ceci doit naturellement lui être assuré.

Mais voici un problème juridique plus difficile à résoudre: la baisse de salaire « imposée », portée à la connaissance des intéressés par affichage dans le bâtiment de la fabrique, fut parfois simplement « décrétée » pour le prochain terme de paiement des salaires ou le prochain délai de résiliation; ce qui donna lieu à une équivoque, voulue ou non, due à l'absence de toute déclaration de dénonciation simultanée. Faut-il admettre que le congédiement y fut impliqué? En 1922, dans un cas de ce genre, lors d'une baisse générale des salaires dans une fabrique bernoise de machines, les ouvriers rejetèrent par écrit la diminution des traitements, continuèrent le travail et revendiquèrent le paiement des salaires dont les normes avaient été fixées antérieurement; ils attendirent (par précaution) que leur congé leur fût expressément signifié. A cette époque, le Tribunal de Prud'hommes de Berne a prononcé successivement (la composition du Conseil ayant changé) deux jugements contradictoires! Dans le premier, les revendications pécuniaires des ouvriers furent rejetées, le Tribunal

(qui en fit une question de principe et qui se référa à certains motifs invoqués dans un jugement rendu antérieurement par le Tribunal fédéral) ayant estimé que le décret si catégorique d'une baisse de salaires annoncée pour le prochain terme impliquait, en cas de rejet, la résiliation du contrat. Dans le deuxième cas, le Tribunal prit fait et cause pour les ouvriers en estimant que seul un avis formel pouvait valider la résiliation et que le patron était responsable du manque de précision de sa déclaration. En 1934, dans une autre entreprise, eut lieu une baisse générale des salaires, également sans qu'une résiliation fût expressément formulée. Les ouvriers protestèrent et cessèrent le travail à l'expiration du délai, se considérant comme congédiés (ce qu'ils avaient d'ailleurs laissé entendre clairement auparavant dans une lettre adressée à la direction)! Il n'est guère possible de donner à cette question juridique une réponse de principe. Au fond, ce n'est pas une affaire de droit, mais une question de faits, qui dépend en premier lieu non seulement de la signification que l'on a voulu donner à son geste mais surtout de la façon de prévoir le sens que la partie adverse lui donnera.

Voici encore un cas digne d'intérêt: il arrive que l'on impose une baisse de salaire à l'ouvrier en lui arguant qu'une telle mesure lui évitera d'être complètement congédié. Si l'ouvrier, confiant en ces motifs, accepte librement la baisse et soit ensuite congédié au bout de peu de temps, la résiliation en elle-même n'est pas contestable; mais puisque l'employé ne s'était résigné à la baisse que dans l'espoir, donné par l'employeur, d'être occupé ultérieurement et puisque cette condition, contre-partie de son consentement à la baisse, n'est pas remplie, l'ouvrier également n'est plus lié par sa déclaration d'adhésion conditionnelle. Dans un cas semblable, le Tribunal de Prud'hommes de la ville de Berne a décidé qu'il devait être alloué à l'ouvrier, jusqu'à l'expiration du contrat, le salaire complet qu'il avait touché antérieurement. Ce jugement n'a pas été bien accueilli par le monde patronal. (Jahresbericht Gew.-G. Berne 1931, page 18.) Cette décision nous semble absolument équitable et recommandable dans tous les cas où l'on a convenu verbalement d'une baisse de salaire en certifiant au salarié que son consentement contribuerait à lui assurer la prorogation de son contrat.

4. Carence dans le paiement du salaire.

En cas de retenue prolongée du salaire, l'ouvrier doit avoir la faculté de se départir immédiatement du contrat. On ne saurait attendre de lui qu'il continue à travailler sans être certain d'être rétribué. L'article 354 du C. O. (« . . . l'employé peut se départir du contrat si les sûretés qu'il a demandées pour la garantie de son salaire ne lui sont pas fournies . . . » donne une base légale à cette manière de voir mais il est rédigé de façon si peu pratique qu'il constitue, lors de plaintes en dédommagement portées par

les ouvriers, un obstacle à une saine conception juridique de la question plutôt qu'un point d'appui pour le plaignant. La disposition en question prévoit, pour l'employé, le droit de se départir du contrat (pour de « justes motifs ») lorsque:

a) le patron en défaut, et qui est insolvable, a obtenu un délai convenable et spécialement

b) un délai pour « fournir des garanties ».

Qui donc songerait à demander des « garanties » quand le salaire ne peut plus être payé? Quand une chose est impossible, l'autre ne l'est pas moins. Et fixer des délais est dans bien des cas une formalité absolument superflue, surtout lorsqu'on a déjà réclamé en vain un salaire impayé et quand la catastrophe financière semble imminente. Un juriste sait pertinemment que, dans les dispositions générales du C. O., il est prévu la possibilité de renoncer aux délais « lorsqu'il ressort de l'attitude du débiteur d'un salaire que cette mesure serait sans effet » (art. 108, ch. 1); mais malheureusement, il n'est pas fait allusion à la prescription spéciale contenue dans l'article 354 concernant l'« insolvabilité de l'employeur ». Qu'on ne permette donc pas à un employeur réputé négligent, qu'un ouvrier aurait finalement quitté après d'inutiles démarches réitérées, d'invoquer comme prétexte le fait que l'ouvrier l'aurait quitté sans avis formel. Naturellement, il est à recommander de fixer un délai par écrit pour éclaircir la situation juridique et éviter toute objection. Au sujet de la demande de « garanties », il est logique que celle-ci concerne avant tout le salaire quoique cela soit exposé peu clairement dans les dispositions qui s'y rapportent. L'affaire du patron est de payer et non d'offrir des garanties. S'il ne le fait pas, il y a motif à résiliation immédiate. Le texte même de cette prescription doit être évidemment interprété dans ce sens pour être applicable.

Au lieu de dénoncer définitivement le contrat et d'exiger un dédommagement, l'ouvrier a-t-il le droit de suspendre le travail pour quelque temps, jusqu'à paiement de son dû? Dans la mesure où il s'agit de patrons évidemment insolvables, on peut répondre affirmativement à cette question. Mais cesser le travail temporairement plutôt que faire usage du droit de résiliation définitive est, de la part de l'ouvrier, une réaction assez douce et l'employeur ne peut guère se sentir lésé. Le commentaire de Oser-Schönenberger défend le même point de vue en s'appuyant sur l'article 83, § 1, du C. O., encore une disposition générale valable pour les contrats bilatéraux (« Si, dans un contrat bilatéral, les droits de l'une des parties sont mis en péril parce que l'autre est devenue insolvable, et notamment en cas de faillite ou de saisie infructueuse, la partie ainsi menacée peut se refuser à exécuter tout travail jusqu'à ce que l'exécution de l'obligation contractée à son profit ait été garantie »). Le commentaire de Becker n'admet pas que l'on puisse appliquer cette règle au contrat de travail. Je ne me

fais aucun scrupule de me rallier à l'autre point de vue tout d'abord pour la bonne raison que, dans le cas où l'on dénonce radicalement un contrat en revendiquant simultanément des dommages-intérêts, il faut tolérer la méthode plus douce qui consiste à suspendre le travail jusqu'à paiement du salaire en retard.

Pour les voyageurs de commerce dont les frais et le fixe ne sont jamais payés au moment convenu, une telle mesure est le seul moyen pratique et efficace de faire valoir leurs droits. Le voyageur, qui a des doutes au sujet des causes pour lesquelles le patron ne le paie pas, ne saurait être rendu responsable de la résiliation du contrat; d'autre part, on ne saurait exiger de lui qu'il fasse ses voyages sans que lui soit versé le montant de ses frais.

5. *Engagement sans fixation de salaire.*

On a même vu cela! Les temps difficiles que nous vivons incitent souvent les ouvriers à laisser de côté, lors de leur engagement, la question du niveau de salaire, car ils sont déjà bien contents d'avoir trouvé du travail. D'autre part, les employeurs ne se font pas faute d'exploiter la situation pour éviter toute discussion au sujet du salaire. Il est facile aux tribunaux de trouver une solution de principe à ce problème juridique: Dans tous les cas, un contrat « est présumé conclu dès que du travail a été accepté pour un temps donné et que, d'après les circonstances, ce travail ne devait être fourni que contre un salaire » (art. 320, § 2, du C. O.). Si le salaire n'a pas été convenu et qu'un contrat-type fasse défaut, l'employeur paie le salaire « usuel » (art. 330 du C. O.). Lorsqu'il s'agit de cas particuliers, il peut être très difficile pour les tribunaux et extrêmement délicat pour les parties adverses de déterminer ou de faire fixer une norme de salaire équitable. Comme les deux parties voudraient, en l'occurrence, profiter de l'indécision générale, leurs espoirs respectifs sont, le plus souvent, loin d'être similaires et leur attente est rarement comblée. Il n'est donc recommandable à personne de conclure des arrangements si peu précis.

*

Dans tous les litiges concernant les contrats de travail, il s'agit, pour les tribunaux, de rendre la justice au sens le plus étroit du terme. Leur rôle n'est de faire ni politique ni œuvre de protection. Toutefois, cette façon de rendre la justice, si elle est satisfaisante, implique, en dehors de l'application de la loi, la faculté, que doivent posséder les juges, de se pénétrer de chaque cas particulier, de s'assimiler les litiges qui, tous, ont leurs caractéristiques; ceux qui doivent prononcer la sentence doivent faire preuve de discernement et de perspicacité leur permettant de sonder les mobiles matériels et psychologiques des parties en présence. Les Tribunaux de Prud'hommes sont, eu égard à leur composition, particulièrement propres à remplir cette tâche.