

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 47 (1955)

Anhang: Travail et sécurité sociale

Nutzungsbedingungen

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

Conditions d'utilisation

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

Terms of use

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

Download PDF: 04.05.2025

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

TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE ET DE LÉGISLATION

SUPPLÉMENT TRIMESTRIEL DE LA «REVUE SYNDICALE SUISSE»

RÉDACTION: ALEXANDRE BERENSTEIN, 4, PLACE DU MOLARD, GENÈVE

7^{me} ANNÉE

JANVIER 1955

No 1

Sommaire: Du reçu pour solde de tout compte — Contrat de travail — Contrat collectif de travail

Du reçu pour solde de tout compte

Par *Alexandre Berenstein*

I

Les tribunaux saisis de litiges relevant du contrat de travail ont constamment à statuer sur la valeur juridique d'un reçu pour solde de tout compte signé par l'employé.

En effet, il n'est pas rare que soit en cours de contrat, soit à la cessation des rapports de service, l'employeur présente à la signature de l'employé, lors du paiement du salaire, une quittance aux termes de laquelle ce dernier déclare avoir reçu « pour solde de tout compte » la somme qui lui a été versée et reconnaît n'avoir plus aucune prétention contre son employeur.

Il n'est pas rare non plus que, par la suite, l'employé, nonobstant la signature de cette pièce, réclame un solde de salaire, le paiement d'heures supplémentaires, d'une indemnité de vacances ou d'autres prétentions accessoires au salaire. On peut donc dire que c'est presque journellement que les tribunaux de prud'hommes ont à trancher de tels litiges, et c'est donc là un problème qui mérite certes un examen particulier.

En Suisse, aucune disposition légale ne limite la valeur du reçu pour solde de tout compte en matière de contrat de travail. Ce sont donc les principes généraux du Code civil et du Code des obligations qu'il y a lieu d'appliquer en la matière, tout en tenant compte des caractéristiques particulières du contrat de travail.

Lorsque l'on se trouve en présence d'un reçu pour solde de tout compte, il y a lieu tout d'abord de se demander quelle est, dans l'esprit des parties — et notamment du signataire — la fonction que devait remplir cette pièce. Le signataire du reçu peut avoir voulu simplement signer un arrêté de compte aux termes duquel il

reconnaît avoir reçu la totalité de ce qui lui est dû. Mais il peut se faire aussi que le signataire du reçu renonce sciemment à un droit qu'il possédait contre l'employeur. Le reçu pour solde de compte peut encore valoir transaction, c'est-à-dire que, les parties étant en litige sur des prétentions incertaines, elles décident par des concessions réciproques et d'un commun accord de fixer à un montant déterminé la somme qui devra revenir à l'employé. Dans ces différents cas, la pièce a un contenu en apparence identique, mais sa signification réelle est loin d'être la même.

Dans la première hypothèse, le signataire n'a pas entendu renoncer à quoi que ce soit. S'il vient à découvrir, par la suite, qu'il possédait en réalité, au moment où il a signé la quittance, des droits dont il ignorait alors l'existence, il pourra, le cas échéant, invoquer l'erreur essentielle au sens des articles 23 et 24 C. O. et réclamer le paiement des sommes auxquelles il avait renoncé à son insu.

La jurisprudence a même souvent statué que, nonobstant la signature d'un reçu pour solde de compte, l'employé qui, au moment de la signature, n'a pas *pensé* à faire valoir certains droits, peut être admis à les faire valoir ultérieurement. La Cour d'appel de Bâle-Ville a, en confirmation d'un jugement du Tribunal des prud'hommes, jugé en 1948 qu'il n'était pas arbitraire d'admettre qu'une quittance pour solde de tout compte ne pouvait pas être opposée à un employé n'ayant pas une formation commerciale, pour autant qu'il s'agit de prétentions (il s'agissait en l'espèce d'une prétention relative à une indemnité de vacances) auxquelles l'employé ne pensait sans doute pas et n'était, étant donné les circonstances, pas tenu de penser (*Gesetz und Recht*, 1949, p. 4). Le Tribunal des prud'hommes de Berne a, de son côté, admis qu'un reçu « pour solde » ne pouvait être opposé à une employée sans formation commerciale si la signification de cette formule ne lui avait pas été préalablement expliquée (*Jahresbericht der Gewerbeberichte der Stadt Bern*, 1936, N° 17).

En revanche, dans d'autres cas, une valeur absolue a été reconnue au reçu pour solde de tout compte. Dans la cause C. c. K., le Tribunal fédéral a statué le 22 décembre 1953 qu'une quittance qui était libellée « pour solde de tout compte et de toute réclamation », tout en réservant expressément les vacances, privait clairement l'employé du droit de réclamer un supplément de salaire et ne lui permettait que de réclamer une indemnité de vacances. Dans une décision rendue en 1952, le Tribunal des prud'hommes de Berne a statué qu'un vieil ouvrier travaillant à la tâche et qui avait exercé antérieurement une activité indépendante ne pouvait exciper de ce qu'il n'avait pas pris garde à la mention « pour solde » figurant dans la quittance (*Jahresbericht*, 1952, N° 3).

Lorsque l'employé a sciemment renoncé à un droit et, accordant à l'employeur une remise de dette (art. 115 C. O.), a signé une quit-

tance pour solde de tout compte, il ne pourra plus, en principe, revenir sur sa renonciation. Toutefois, il pourra invoquer l'erreur lorsque le droit auquel il a renoncé était beaucoup plus important qu'il ne pensait ou lorsqu'il possédait d'autres droits auxquels il a renoncé sans le savoir.

Dans le cas de la transaction, la quittance a en principe une valeur presque absolue. Mais, même dans cette hypothèse, il est cependant des cas où elle peut être remise en question. Il en est ainsi notamment lorsque le signataire du reçu, bien qu'ayant transigé, ignorait totalement ou n'avait pas envisagé lors de la transaction l'existence d'un droit, qui n'a ainsi pas fait l'objet de la transaction, tandis que l'employeur, de son côté, l'ignorait aussi, ou, s'il la connaissait, connaissait en même temps l'erreur de son cocontractant. Dans le cas exceptionnel où la transaction est ainsi annulée, les deux parties, qui l'une et l'autre avaient fait des concessions, reprennent l'intégralité de leurs droits, et l'employeur pourra naturellement opposer à l'employé des exceptions auxquelles il avait renoncé en transigeant.

En dehors de l'erreur, les autres vices du consentement, soit le dol (art. 28 C. O.) et la crainte fondée (art. 29 C. O.), ainsi que la contrainte, ou la lésion (art. 21 C. O.), peuvent naturellement être aussi invoqués. De même peut être invoquée, le cas échéant, l'absence de la capacité de discernement (art. 18 C. C. S.): dans un arrêt du 16 septembre 1947, rendu dans la cause Naville & C^{ie} c. Castellino, le Tribunal fédéral a déclaré que n'était pas arbitraire un jugement des prud'hommes de Genève admettant la nullité d'une quittance pour solde de compte signée par un employé qui se trouvait dans un état de surexcitation et d'énervement et qui, par conséquent, avait à ce moment une capacité de discernement diminuée.

Très souvent, le problème posé au tribunal est en somme un problème d'interprétation de la clause « pour solde de tout compte ». Le reçu « pour solde de tout compte » s'applique-t-il seulement aux prétentions passées ou couvre-t-il aussi les prétentions qui naissent notamment lors du congédiement? Le Tribunal des prud'hommes de Berne a admis en 1914 qu'un reçu pour solde de salaire délivré le jour du congé n'emporte pas renonciation à une indemnité pour congé abrupt (*Jahresbericht*, 1914, N° 5). Dans un jugement de 1949, le même tribunal a statué qu'une quittance libellée « reçu Fr. pour salaire du 2 au 8 juillet 1949 pour solde de toutes prétentions » pouvait être interprétée comme une quittance valable pour le salaire dû jusqu'au 8 juillet seulement (*Jahresbericht*, 1949, p. 5 et N° 232). En revanche, dans beaucoup d'autres cas, les tribunaux ont interprété très strictement la formule « reçu pour solde de tout compte », en déclarant qu'elle avait une valeur absolue et définitive.

(A suivre.)

Contrat de travail

Résiliation du contrat: quittance pour solde de tout compte et indemnité de vacances (art. 26 L. T. F.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 22 décembre 1953 (C. c. K.):

1. *L'employé qui signe une quittance pour solde de tout compte est privé du droit de réclamer un salaire pour une période antérieure à la quittance.*

2. *Le fabricant qui rompt illégalement le contrat de travail ne doit payer à l'ouvrier qu'une indemnité équivalente au salaire de six jours; il n'a notamment pas à payer une indemnité de vacances afférente à la période de chômage postérieure à la résiliation du contrat.*

Le fabricant C. a engagé l'ouvrier K. à titre de mécanicien, à raison d'un salaire horaire de 2 fr. 80 et d'une allocation de ménage de 50 fr. par mois.

Le samedi 14 mars 1953, K. a reçu de l'employeur l'ordre de ne pas venir travailler le lundi matin 16 mars. Il ne s'est donc présenté que le lundi après-midi. Au cours de l'après-midi, C. lui a signifié un congé immédiat et lui a payé 318 fr. 25 représentant le salaire jusqu'à ce jour-là y compris, mais à l'exception des quatre heures et demie de la matinée, ainsi qu'une indemnité de renvoi équivalente au salaire de six jours, conformément à l'article 26, alinéa 1, L. T. F. K a signé une quittance de ce montant «pour solde de tout compte et de toute réclamation» et «sous réserve pour les vacances». Il a reçu ultérieurement une indemnité pour huit jours de vacances, conformément à la loi genevoise du 18 janvier 1947, et une allocation de ménage proportionnée à la durée du temps de travail.

Du 17 mars au 15 mai 1953, K. s'est trouvé sans travail.

K. a intenté action à C., en lui réclamant une somme de 91 fr. 80 représentant le salaire pour la matinée du 16 mars 1953, une indemnité supplémentaire de deux jours et demi de vacances, c'est-à-dire d'un jour par mois du 1^{er} mars au 15 mai 1953, et enfin l'allocation de ménage pour dix jours et demi de vacances.

Par jugement du 29 septembre 1953, le Tribunal des prud'hommes de Genève a condamné C. à payer à K. la somme de 58 fr. 80, à savoir 14 fr. pour le salaire de la matinée du 16 mars 1953 et 44 fr. 80 pour deux jours de vacances pendant les deux mois de chômage du 17 mars au 15 mai 1953.

Par la voie d'un recours de droit public fondé sur l'article 4 Cst., C. a demandé l'annulation de ce jugement qu'il qualifie d'arbitraire. Le Tribunal fédéral a admis le recours et annulé la décision cantonale.

Extrait des motifs:

Les premiers juges ont en tout cas agi arbitrairement en ne tenant pas compte de la quittance signée par l'intimé le 16 mars 1953 «pour solde de tout compte et de toute réclamation». En signant cette quittance telle qu'elle est libellée, l'intimé a clairement renoncé à réclamer un salaire pour la matinée du 16 mars 1953. La forme de cette quittance montre que les parties ont réservé d'un commun accord un point litigieux, celui des indemnités de vacances, et que, pour le surplus, elles ont recherché un règlement définitif de leurs rapports contractuels. Si l'intimé n'était pas de cette opinion, il ne devait pas signer la quittance ou devait exiger qu'elle fût rédigée différemment. En acceptant d'y apposer sa signature, il s'est privé du droit de réclamer un salaire pour la matinée du 16 mars et, en méconnaissant la portée réelle de cette pièce, les premiers juges ont commis un acte arbitraire qui justifie l'annulation de leur décision sur ce point.

Selon le recourant, il est arbitraire aussi d'avoir alloué une indemnité de vacances à l'intimé, pour la période de chômage allant du 17 mars au 15 mai 1953.

Cette période se situe après la fin des rapports contractuels entre parties. Ni le contrat lui-même ni les règles du droit des obligations ne permettraient dès lors à l'intimé de réclamer des indemnités de vacances pour ce temps de chômage. La solution du Tribunal des prud'hommes ne pourrait donc trouver sa justification que dans la loi

genevoise du 18 janvier 1947 sur les vacances annuelles payées obligatoires ou dans son règlement d'exécution du 29 avril 1947. Toutefois, le Tribunal des prud'hommes ne cite ces règles que pour déterminer si l'employé a droit à des indemnités de vacances pendant qu'il est au chômage, mais non pour décider s'il possède ce droit même après la fin du contrat. Or, seule cette dernière question se pose ici et, pour la résoudre affirmativement, les premiers juges se bornent à faire valoir qu'il serait inéquitable de mettre ces prestations à la charge du patron qui a engagé l'employé après le chômage, tandis qu'il se justifie de les faire supporter par celui qui a résilié le contrat.

Cette argumentation est arbitraire. Si l'on concède au second employeur qu'il n'est lié à l'intimé que depuis la fin de la période de chômage, il faut admettre que le premier a cessé de l'être dès avant le début de cette période. Peu importe que le recourant ait provoqué le chômage en résiliant le contrat. Les conséquences qu'il peut être appelé à supporter de ce chef sont réglées par la loi fédérale du 18 juin 1914 sur le travail dans les fabriques. En revanche, en l'absence de toute règle légale ou contractuelle, le recourant ne saurait être condamné à supporter, même indirectement par le paiement d'indemnités de vacances, les conséquences du chômage auquel l'intimé a été contraint après la résiliation de son contrat. L'article 1^{er} de la loi genevoise du 18 janvier 1947 montre du reste à l'évidence que le contrat existe. Il prévoit en effet qu'«est assujetti à la présente loi tout employeur ... à raison des salariés qu'il occupe».

Gratification: présomption de paiement et inscription au crédit (art. 89 et 128 C. O.)

Arrêt du Tribunal fédéral, I^{re} Cour civile, 12 juillet 1954 (B. c. S.):

1. *La gratification ne constitue pas une prestation périodique et l'employé ayant donné quittance pour une gratification n'est pas présumé avoir perçu les gratifications relatives aux exercices antérieurs.*

2. *Lorsqu'un salaire, au lieu d'être*

payé comptant, est, d'entente entre les parties, porté au crédit de l'employé, l'obligation de l'employeur d'en rembourser le montant découle d'un contrat de prêt ou d'un contrat analogue et se prescrit par dix ans.

S. était, depuis 1945, chef de fabrication dans l'entreprise appartenant à B. Le 27 décembre 1946, il reçut une lettre de l'expert-comptable de son employeur lui annonçant qu'en reconnaissance de son travail durant l'année 1946, B. lui bonifiait une somme de 5000 fr. Un compte devait lui être ouvert dans les livres de l'entreprise pour ce montant qui serait productif d'un intérêt annuel de 5 %.

Le 5 septembre 1947, S. signa une quittance à B., dans laquelle il reconnaissait avoir reçu ce même jour une somme de 5000 fr. «pour répartition 1946/1947», gratification que reçurent également les autres fondés de pouvoir.

Ayant quitté l'entreprise, S. demanda la liquidation du compte ouvert en 1946 et réclama à son ancien employeur le paiement de 7096 fr. 70 en capital et intérêts, valeur au 28 février 1954. B. répondit que ce compte avait été éteint par le paiement de 5000 fr. effectué en 1947, et que, d'ailleurs, la créance réclamée était prescrite.

La juridiction cantonale ayant admis la demande, B. a recouru en réforme au Tribunal fédéral qui a rejeté le recours.

Considérant en droit:

2. Le recourant prétend que l'arrêt attaqué viole l'article 89 C. O. Selon cette disposition, lorsqu'un débiteur doit des intérêts ou d'autres prestations périodiques, le créancier qui donne quittance pour un terme sans faire de réserves, est présumé avoir perçu les termes antérieurs. Cependant, il n'est nullement question, dans le présent litige, de «prestations périodiques», au sens de l'article 89 C. O. Une gratification est au contraire une prestation unique, décidée pour chaque cas particulier, et accordée suivant le résultat de l'exercice auquel il se rapporte; l'article précité ne saurait donc être appliqué dans ce cas. D'ailleurs, en l'espèce, la présomption de l'article 89

C. O. serait de toute façon détruite par le fait que la gratification relative à l'exercice 1945/46 était soumise à un mode de paiement spécial, et qu'il incombe au recourant d'apporter la preuve qu'il avait réglé le compte ouvert au nom de son employé.

A ce sujet, B. se plaint encore de ce que la juridiction cantonale aurait admis à tort qu'un compte avait été ouvert en 1946 au nom de S.; ce compte n'aurait été que projeté mais jamais effectivement créé. Ce reproche n'est pas pertinent. Le seul point décisif est de savoir que le recourant avait l'obligation d'ouvrir un tel compte, ce qui n'est pas contesté. Dès lors, B. ne peut pas se prévaloir de ce qu'il a omis d'exécuter cette obligation pour refuser le paiement de la somme qui lui est réclamée.

3. Contrairement à ce que pense le recourant, sa dette envers S. n'est pas prescrite. Le crédit de 5000 fr. ouvert (ou qui aurait dû l'être) en 1946 reposait sur la volonté réciproque et concordante des parties, lesquelles avaient convenu qu'au lieu d'être payé comptant, ce montant serait porté au crédit de l'intimé. Ainsi l'obligation de rembourser découlait d'un contrat de prêt, ou tout au moins d'un contrat analogue à un contrat de prêt, et était indépendante de la cause de l'ouverture du crédit. L'article 117 C. O. ne s'oppose nullement à une telle construction, car il n'est pas question ici d'un compte courant mais d'un crédit déterminé auquel s'appliquera la prescription décennale de l'article 127 C. O. et non celle de l'article 128.

Rétribution des voyageurs de commerce (art. 13 et 19 L. E. V. C.)

Arrêt du Tribunal fédéral, I^{re} Cour civile, 23 mars 1954 (Wydler c. Muller & Cie):

La clause portant que l'indemnité pour frais est comprise dans la provision n'est nulle que si elle lèse les intérêts légitimes du voyageur.

Wydler a exercé de décembre 1936 à fin décembre 1950 les fonctions de voyageur dans la fabrique de meubles J. Muller & Cie S. A. Les conditions d'engagement prévoyaient le paiement d'une provision, qui devait corres-

pondre à la fois à la rémunération et au remboursement des frais.

Après la rupture des rapports de service, Wydler intenta action à son ancien employeur, afin d'obtenir le paiement de provisions et le remboursement de frais. Il fut débouté par les tribunaux du canton de Thurgovie.

Le demandeur interjeta un recours en réforme en ne réclamant plus que sa créance de provision. Le Tribunal fédéral a annulé l'arrêt attaqué et renvoyé la cause à la juridiction cantonale.

Considérant en droit:

2. L'article 13, alinéa 2, L. E. V. C. interdit, dans les rapports juridiques soumis à cette loi, la clause en vertu de laquelle l'indemnité pour frais serait comprise en tout ou en partie dans le traitement fixe ou dans la provision. Il a été relevé à cet égard dans A. T. F. 74 II 62 ss., que toute convention dérogeant à cette règle est frappée de caducité dans son ensemble, la situation juridique étant alors identique à celle qui se présente lorsqu'il n'y a aucune réglementation quelconque; le juge doit, dans ce cas, déterminer, au sens des articles 3, alinéa 2, et 9, alinéa 2, L. E. V. C., en plus du remboursement des frais, le montant de la provision constituant une rémunération convenable des services du voyageur. C'est cependant à tort que la juridiction cantonale a appliqué ces principes au litige actuel. Ceux-ci ne sont applicables qu'à la condition — qui n'est pas remplie en l'espèce — que le voyageur soit lésé dans ses intérêts légitimes par la convention en question. A défaut, la nullité n'existe pas. C'est ce qui résulte de l'article 19, alinéa 1, L. E. V. C., où il est dit expressément que certaines dispositions de la loi, dont l'article 13, ne peuvent être modifiées « au préjudice du voyageur ». On peut certes considérer à première vue comme étrange que la nullité ne puisse intervenir qu'unilatéralement et en faveur du voyageur. Mais cette différenciation des effets juridiques est conforme au contenu et au but de cette loi spéciale, qui est destinée avant tout à protéger le voyageur.

3. Se fondant sur une expertise, la juridiction cantonale admet qu'il est

au moins possible que le demandeur ait encore droit à un solde de provision sur la base des taux convenus. Elle refuse cependant de le lui attribuer, pour le motif que le demandeur ne peut se baser sur le contrat, qui est nul dans son ensemble. Elle ajoute que cette décision affecte certes la liberté de contracter, mais que le demandeur « qui, pendant le procès, n'a, en ce qui concerne l'indemnité pour frais, pas invoqué non plus la liberté de contracter », ne saurait s'en plaindre. Cette conception n'est pas conforme aux considérations qui viennent d'être exposées. La juridiction cantonale méconnaît le fait que, dans le domaine

de la L. E. V. C., les droits des parties ne sont pas identiques. Dans ces conditions, on ne peut pas dire non plus qu'une décision différente accorderait une « prime injustifiée à l'attitude incorrecte du demandeur ». Enfin, en tout cas après l'abandon par le demandeur de sa demande de remboursement de frais, il n'y a dans le cas présent pas lieu, vu les tendances poursuivies par le législateur dans la L. E. V. C., de faire application de l'article 2 C. C. S.¹ (Trad. de A. T. F., 80 II 150.)

¹ L'article 2 C. C. S. traite de la bonne foi et de l'abus de droit. (Réd.)

Contrat collectif de travail

Déclaration de force obligatoire générale (art. 2, arrêté fédéral du 23 juin 1943)

Arrêté du Conseil fédéral, 2 octobre 1953:

1. Une clause d'un contrat collectif de travail dont l'application est laissée individuellement à la discrétion des intéressés ne peut faire l'objet d'une déclaration de force obligatoire générale.

2. Il n'est pas opportun d'attribuer force obligatoire générale à une clause qui anticipe trop fortement sur la progression graduelle des prestations sociales.

Le 20 février 1953, le Conseil d'Etat du canton de Genève a donné force obligatoire au contrat collectif de travail du 27 mai 1952 applicable à la profession de marchand-photographe dans le canton. Cet arrêté a été soumis pour approbation au Conseil fédéral, lequel l'a approuvé, sauf quant à la clause suivante du contrat collectif:

« Tout le personnel peut s'assurer contre la maladie auprès d'une assurance payant les frais médicaux et pharmaceutiques jusqu'à concurrence de 75%.

» Les employeurs payeront la moitié de la prime d'assurance jusqu'à concurrence de 2 fr. 50 par mois et par employé, sur présentation du livret d'assurance acquitté. »

Extrait des motifs:

D'après la clause en question, il appartient à l'employé de décider s'il s'assurera et, par conséquent, si l'employeur doit contribuer à payer les primes d'assurance. La déclaration de force obligatoire n'y changerait rien. Or, celle-ci est un instrument dont la nature et le but s'opposent à ce qu'on la prononce relativement à une clause dont l'application est abandonnée individuellement à la discrétion des intéressés. Cet instrument est destiné à établir un ordre général en étendant à toute une profession certaines règles qui, avant leur extension, ne valent que pour les employeurs et travailleurs liés par le contrat collectif. Il est évident que ce but ne peut être atteint au moyen de clauses qui laissent à certaines personnes le soin de décider, individuellement et à leur gré, si elles appliqueront une règle déterminée.

Au surplus, il ne peut être question en l'espèce, ni dans un cas similaire, de prétendre que la déclaration de force obligatoire répond à un besoin selon l'article 2, alinéa 1, de l'arrêté fédéral. S'il était nécessaire, afin d'établir une règle générale dans la profession, d'attribuer force obligatoire à une clause mettant à la charge de l'employeur une partie des primes de l'assurance pour frais médicaux et

pharmaceutiques, il faudrait que les employés soient tenus de s'assurer pour des prestations correspondant à la contribution patronale. Or, comme tel n'est pas le cas, le besoin n'existe pas.

D'autres motifs s'opposeraient à la déclaration de force obligatoire, dans le cas donné, même si l'employé était tenu de conclure une assurance pour frais médicaux et pharmaceutiques.

En matière d'assurance-maladie, les clauses auxquelles le Conseil fédéral a donné force obligatoire se rapportent essentiellement au paiement d'une indemnité journalière. Sans doute arrive-t-il parfois que l'assurance-maladie soit combinée avec l'assurance pour frais de guérison; il n'en reste pas moins que l'indemnité journalière a toujours caractère principal. En outre, l'assurance pour indemnité journalière a pour effet, dans la plupart des cas, de libérer l'employeur des charges que lui imposerait l'article 335 C.O. Si, par exception, il n'en va pas ainsi, il y a lieu d'appliquer l'article 130 LAMA, disposition en vertu de laquelle l'indemnité journalière due par la caisse-maladie peut, en cas de maladie, être déduite du salaire dû à teneur de l'article 335 C.O., si l'employeur supportait au moins la moitié des cotisations. Les clauses de ce genre sont très fréquentes dans les contrats collectifs et beaucoup sont munies de la force obligatoire.

Il y a une différence considérable entre ces dernières clauses et la clause en question. En l'occurrence, il s'agit uniquement d'une clause sur assurance pour frais médicaux et pharmaceutiques, puisqu'il n'y est pas question d'indemnités journalières. Vu l'article 335 C.O., il existe une relation étroite entre la participation de l'employeur au paiement des primes de l'assurance pour indemnité journalière et les obligations patronales découlant du contrat de travail; en revanche, il n'y a qu'une relation certainement moins étroite entre l'assurance pour frais médicaux et pharmaceutiques et les prestations réciproques de l'employeur et du travailleur. Enfin, l'employeur qui contribue à payer les primes d'une assurance pour indemnités journalières est dégreuvé d'une autre obligation.

La clause dont il s'agit est certainement une innovation heureuse en soi. Elle améliore sensiblement la condition de l'employé grâce à l'aide effective de l'employeur, puisque ce dernier prend à sa charge une partie des primes de l'assurance pour frais médicaux et pharmaceutiques tout en continuant à assumer les obligations découlant de l'article 335 C.O., de sorte que l'employé est largement protégé contre les suites de la maladie. Cependant, il ne se justifie pas qu'une telle clause, qui représente une rare exception par rapport à celles que contiennent ordinairement les contrats collectifs, soit étendue aux dissidents grâce à une décision administrative, c'est-à-dire par contrainte et du fait de l'Etat. En matière de déclaration de force obligatoire, le Conseil fédéral doit notamment prendre en considération les conditions sociales telles qu'elles se reflètent dans les contrats collectifs et tenir compte d'une évolution sociale continue. Il ne serait pas indiqué de recourir à la déclaration de force obligatoire pour trop fortement anticiper, dans des cas d'espèce, sur la progression graduelle des prestations sociales. Quoique judicieux du point de vue éthique et social, certains contrats collectifs ne peuvent être transformés sans plus en prescriptions générales et coercitives, caractère qu'une déclaration de force obligatoire leur imprimerait. Si on leur conférait prématurément ce caractère pour généraliser l'application de telle ou telle innovation sociale introduite en premier lieu dans certains groupements professionnels ouverts aux idées sociales et jouissant d'une bonne situation économique, on irait souvent à fin contraire.

Eu égard aux considérations qui précèdent, le Conseil fédéral estime que, du moins pour l'instant, la force obligatoire générale ne peut être donnée à la clause précitée, de sorte que l'arrêté du 20 février 1953 ne saurait être approuvé sur ce point. Il n'en reste pas moins que, selon l'évolution sociale qui se fera, il sera peut-être possible, plus tard, de donner force obligatoire aux clauses sur l'assurance pour frais médicaux et pharmaceutiques.

(D. T. A., 1953, p. 88.)

TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE ET DE LÉGISLATION

SUPPLÉMENT TRIMESTRIEL DE LA «REVUE SYNDICALE SUISSE»

RÉDACTION: ALEXANDRE BERENSTEIN, 4, PLACE DU MOLARD, GENÈVE

7^{me} ANNÉE

AVRIL 1955

No 2

Sommaire: Du reçu pour solde de tout compte (suite) — Assurance-vieillesse et survivants — Prévoyance ouvrière — Contrat de travail

Du reçu pour solde de tout compte

Par *Alexandre Berenstein*

II ¹

Non seulement la clause comportant « reçu pour solde de tout compte » peut, dans certains cas, être déclarée nulle en raison des circonstances dans lesquelles elle a été convenue — vice du consentement, lésion — mais la nullité peut aussi résulter directement du contenu même de cette clause, notamment lorsque cette dernière a pour objet une chose illicite ou contraire aux mœurs (art. 20 et 326 C. O.). Si l'employé a, en signant le reçu pour solde, renoncé à un droit qu'il tient d'une règle impérative de la loi, et à plus forte raison d'une règle de droit public, la jurisprudence admet que la renonciation est nulle et non avenue, en tout cas lorsqu'elle est intervenue pendant la durée des rapports de service, alors que l'employé était sous la dépendance de l'employeur. C'est ainsi que, dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a considéré que la loi fédérale sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce, dans ses articles 13 et 14, tend à protéger spécialement le voyageur lié par un contrat de travail et que cette protection, pour être efficace, doit durer au moins aussi longtemps que le rapport contractuel de subordination; d'où il a déduit que la renonciation aux droits qui en découlent apparaît, si elle intervient pendant la durée du contrat, incompatible avec la protection prévue (arrêt *Suska c. Kellenberg*, du 28 avril 1953, *Travail et Sécurité sociale*, 1954, p. 8).

La situation juridique est la même lorsque, par la quittance pour solde de tout compte, l'employé a renoncé à un droit qu'il tient d'un contrat collectif de travail. En effet, l'article 323 C. O. prononce la nullité des clauses des contrats individuels dérogeant à un contrat

¹ Voir *Travail et Sécurité sociale*, janvier 1955, p. 1.

collectif de travail. Déjà dans un jugement rendu en 1917, le Tribunal des prud'hommes de Berne a déclaré nul un reçu pour solde qui avait été signé avant l'expiration du contrat de travail et par lequel l'employé renonçait à un droit résultant du contrat collectif (*Jahresbericht*, 1917, N° 21); la même solution a été admise dans un jugement rendu en 1945 (*ibid.*, 1945, p. 26). En revanche, le même tribunal a reconnu, dans un jugement rendu en 1933, la valeur d'une quittance pour solde de tout compte comportant renonciation à une créance de salaire résultant d'un contrat collectif, lorsque cette renonciation est intervenue simultanément ou postérieurement à la fin des rapports de service et en connaissance de cause (*ibid.*, 1933, N° 11). Dans un arrêt du 16 juillet 1952, le Tribunal cantonal de Saint-Gall a relevé que la renonciation au salaire dû en vertu d'un contrat collectif, si elle n'est pas valable lorsqu'elle intervient pendant la durée des rapports de service, a une pleine efficacité après le congédiement; il a ajouté toutefois que, même dans ce cas, la renonciation n'est pas valable si lors de la signature de la quittance l'intéressé ne connaissait pas l'existence de son droit, ou même encore si l'intéressé, ayant renoncé à son droit lors de la conclusion du contrat, croyait au moment de la signature de la quittance être lié par cette renonciation (*D. T. A.*, 1953, p. 81).

Un problème connexe à celui du reçu pour solde de tout compte est celui qui résulte de l'acceptation sans réserve par l'employé, pendant la durée du contrat, d'un salaire inférieur à celui qui est prévu contractuellement. Les tribunaux ont admis quelquefois que cette acceptation liait l'employé; on peut citer dans ce sens un jugement des prud'hommes de Berne de 1931 (*Jahresbericht*, 1931, N° 55). Le Tribunal fédéral, suivant en cela le Tribunal des prud'hommes de Zurich, est allé jusqu'à admettre la même solution alors que le droit au salaire résulterait d'un contrat-type de travail applicable aux parties: « Le fait que l'article 324 C. O. prescrit que, pour être valable, toute dérogation aux conditions fixées par le contrat-type doit avoir été convenue par écrit, n'exclut pas en effet la possibilité pour l'employé de renoncer, sinon au droit au salaire prévu par le contrat, du moins aux salaires échus. Cette renonciation n'a du reste pas besoin d'être expresse, elle peut aussi résulter d'actes concluants. » (Arrêt Tschanz c. Vachino, du 15 avril 1946; dans le même sens, arrêt Sans c. Estapé, du 23 septembre 1933.)

On peut à bon droit, semble-t-il, mettre en doute le bien-fondé de cette jurisprudence, qui ne tient pas compte de la position de subordination qui est celle de l'employé dans le contrat de travail. Le Code français du travail contient à cet égard une disposition expresse selon laquelle l'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de payé ne peut valoir de sa part renonciation au paiement du salaire dû en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, ou des dispositions des

conventions collectives, et ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé (livre I, art. 44c, loi du 31 décembre 1953). Quant au reçu pour solde de tout compte délivré lors de l'extinction du contrat, le même code le soumet à certaines conditions de forme et en autorise la dénonciation par le salarié pendant le délai de deux mois (livre I, art. 24a). En ce qui concerne le reçu pour solde de tout compte délivré pendant la durée de l'emploi, la jurisprudence française, considérant que la signature de ce reçu est intervenue alors que le salarié était sous la dépendance de l'employeur, a refusé d'en reconnaître la valeur (cf. Durand et Vitu, *Traité de droit du travail*, tome II, N° 497).

Au moment où les dispositions du Code des obligations relatives au contrat de travail font l'objet d'un projet de revision — incorporé au projet de loi sur le travail — il nous apparaît qu'il serait opportun pour le législateur suisse de se pencher aussi sur le problème tant de la perception du salaire par l'employé sans réserve que du reçu pour solde de tout compte. En effet, les considérations qui ont amené la jurisprudence et le législateur français à restreindre l'efficacité de l'acceptation du bulletin de paye et du « reçu pour solde » ont également pleine valeur pour notre pays.

Assurance-vieillesse et survivants

Rente d'orphelin (art. 25 et 28 L. A. V. S.)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, 22 novembre 1954 (Bernet):

1. *Les enfants du conjoint sont assimilés à des enfants recueillis, et l'on ne peut considérer comme une pension payée au beau-père la contribution de la mère, même lorsqu'elle provient de subsides d'assistance.*

2. *Le droit à la rente n'est pas supprimé lorsque l'apprenti reçoit un salaire.*

Extrait des considérants:

Selon l'article 49 R. A. V. S., édicté en application de l'article 28, alinéa 3, L. A. V. S., les enfants recueillis ont droit à une rente d'orphelin au décès des parents nourriciers, si ceux-ci en ont assumé gratuitement et de manière durable les frais d'entretien et d'éducation. En principe, dans le domaine de l'A. V. S., les enfants du conjoint peuvent faire valoir un droit à une rente d'orphelin sous les mêmes conditions que les enfants recueillis. En l'espèce, les intimés auront droit à la rente si leur beau-père assumait gratuitement et de manière durable les

frais de leur entretien et de leur éducation.

La gratuité peut être généralement présumée: Une rémunération ne se concilie guère avec la nature des liens unissant enfants et beaux-parent. (Selon les principes du C. C. S., les enfants du conjoint font partie de la communauté familiale. Le mari doit recevoir chez lui les enfants de sa femme; il est tenu, en vertu des devoirs découlant de l'union conjugale, d'aider son conjoint à remplir ses obligations à l'égard de ses enfants.) Lorsqu'une femme garde auprès d'elle, dans son nouveau ménage, des enfants qu'elle a d'une union précédente et qu'elle remet à son mari des revenus provenant par exemple de sa propre activité comme participation aux frais accrus de l'entretien du ménage, elle le fait dans le cadre de son obligation légale d'aide au ménage (art. 161, al. 2, C. C. S.) et non pas à titre de paiement d'une pension pour ses enfants. On ne doit pas non plus considérer comme représentant une telle rémunération les secours accordés par la commune d'origine, les deux enfants n'ayant pas

été placés par l'autorité au sens des articles 283 et 284 C.C.S.; il s'agit simplement de prestations d'assistance. Enfin, le fait que les deux garçons remettaient à leur beau-père leur salaire d'apprentis ne permet pas non plus d'exclure le caractère gratuit de leur entretien. Si jusqu'à leur apprentissage ils étaient entièrement entretenus, on peut admettre qu'ils ont depuis lors contribué à l'entretien de la communauté familiale.

On pourrait cependant se demander si l'allocation d'une rente d'orphelin

serait *in casu* incompatible avec l'article 25, alinéa 2, L.A.V.S., qui prévoit que « pour les enfants qui font un apprentissage ou des études, le droit à la rente dure jusqu'à la fin de l'apprentissage ou des études ». La notion de l'apprentissage au sens de cette disposition doit être interprétée assez largement. Comme, à l'heure actuelle, les apprentis reçoivent souvent une modeste rémunération, l'application de cette disposition ne doit pas être écartée du fait que l'apprenti touche un salaire. (Trad. de A.T.F.A. 1954, p. 273.)

Prévoyance ouvrière

Droit à la rente dans une caisse ouvrière de pensions (art. 673 et 862 C. O.)

Arrêt du Tribunal fédéral, I^{re} Cour civile, 6 juillet 1954 (Lederer c. Institution générale de prévoyance de l'Union suisse des lithographes):

1. *Les créances de rente échues découlant de l'affiliation à une société coopérative constituent pour le bénéficiaire un droit acquis.*

2. *Les dispositions relatives aux droits des membres du personnel de sociétés anonymes ou coopératives, bénéficiaires de fonds de bienfaisance créés par l'entreprise, sont applicables par analogie aux affiliés des caisses de pensions purement ouvrières.*

3. *Une clause statutaire prévoyant la déchéance du droit à la rente ne peut être considérée comme une peine conventionnelle et est contraire aux mœurs.*

Lederer, né en 1878, ressortissant allemand, a été affilié dès 1903 à l'Union suisse des lithographes (U.S.L.), qui est un syndicat constitué sous la forme d'une société coopérative.

L'U.S.L. a créé une institution de prévoyance, qui est elle-même une société coopérative indépendante, mais dont les organes sont identiques à ceux de l'U.S.L. Les membres de l'U.S.L. sont obligatoirement membres de l'institution de prévoyance. La démission ou l'exclusion d'un membre de l'U.S.L. entraîne automatiquement la démission ou l'exclusion de l'institution de prévoyance et a pour conséquence l'extinction de tous droits envers l'U.S.L. et ses institutions; les contributions payées ne sont en principe pas remboursées.

L'institution de prévoyance comporte notamment une caisse de secours en cas d'invalidité et de vieillesse. Ses membres versent à la caisse des contributions hebdomadaires de 3 fr. 50 à 4 fr. En cas d'invalidité ou après avoir atteint l'âge de 60 ans, ils reçoivent, s'ils ont cessé de travailler, une allocation hebdomadaire variant, selon le nombre de cotisations payées, entre 9 et 36 fr.

Lederer reçut dès 1938, après avoir atteint l'âge de 60 ans, des allocations de 26 fr. 50 par semaine.

Par arrêté du Conseil fédéral du 29 mai 1945 il fut expulsé de Suisse en sa qualité de membre du Parti national-socialiste allemand, de président et caissier du Front allemand du travail à Olten et pour avoir mené une activité de dénonciateur. Il quitta la Suisse le 20 août 1945.

L'assemblée des délégués de l'U.S.L. et de l'institution de prévoyance, réunie les 2 et 3 juin 1945, décida que les membres expulsés par les autorités seraient privés de tous droits envers l'institution de prévoyance. A la suite de cette décision, les allocations cessèrent d'être payées à Lederer et ce dernier fut radié de l'U.S.L.

Le demandeur intenta action à l'institution de prévoyance de l'U.S.L., en demandant le paiement des arérages échus depuis 1945 et le versement de la rente sa vie durant. Cette demande a été rejetée par le Tribunal de district et par la Cour suprême de Zurich. Le demandeur a formé contre l'arrêt de la Cour suprême un recours en réforme. Ce recours a été admis par le Tribunal fédéral.

Résumé des considérants:

2. Il y a lieu d'examiner si les dispositions statutaires entendant priver de tous droits un membre sortant sont conformes à la loi.

a) C'est incontestablement le cas dans la mesure où un sociétaire sortant désire faire valoir une prétention à l'égard de la *fortune* sociale comme telle. L'article 865, alinéa 1, C.O. exclut une telle prétention, sauf disposition contraire des statuts.

b) Toutefois le demandeur ne formule pas une telle demande, mais réclame le payement d'une rente, en vue de laquelle il a versé des contributions pendant trente-trois années, qui est échue depuis décembre 1938 et qui lui a été versée par la défenderesse depuis cette date jusqu'en été 1945.

La caisse de secours en cas d'invalidité et de vieillesse créée par la défenderesse est une caisse de pensions pour les membres devenus invalides ou n'exerçant plus la profession pour cause de vieillesse. Elle groupe exclusivement les membres de l'U. S. L., qui sont sans exception des ouvriers, et ce sont lesdits membres qui assurent à eux seuls le financement de la caisse par le payement de contributions fixées par les statuts. Cette caisse coopérative de pensions est une assurance au sens large — bien qu'elle ne soit pas soumise à concession.

La prétention du demandeur n'est pas de nature contractuelle; elle n'est pas fondée sur un contrat d'assurance indépendant, mais sur la qualité de membre de l'U. S. L. La relation d'assurance constitue donc une partie intégrante des droits patrimoniaux résultant de l'affiliation.

Mais cela n'exclut pas qu'une créance résultant de cette relation d'assurance ne puisse devenir indépendante, et il n'en résulte pas non plus que cette prétention soit nécessairement liée à l'affiliation, et qu'elle s'éteigne lorsque son titulaire perd sa qualité de membre. Une obligation pécuniaire qui est échue — et dans le cas particulier elle est échue dès 1938, lorsque le demandeur a atteint l'âge prévu et a renoncé à exercer sa profession — est de nature indépendante, même si elle repose sur l'affiliation. Dès la survenance de

l'événement assuré, le membre possède une créance de rente qui a acquis un caractère indépendant et constitue un droit acquis.

c) Ces considérations sont confirmées par la réglementation prévue par la loi, dans les articles 862, alinéa 4, et 673, alinéa 4, C.O., au sujet de la situation juridique des employés et ouvriers bénéficiaires du fonds de bienfaisance d'une société anonyme ou d'une société coopérative. Ces dispositions prescrivent que les employés ou ouvriers «sont mis, en cas de dissolution du rapport de service, au bénéfice d'au moins les versements qu'ils ont effectués, en tant qu'ils n'entrent pas en jouissance du fonds de bienfaisance conformément aux dispositions régissant la fondation». En pareil cas, le membre d'une caisse coopérative de pensions a un droit irrévocable à la restitution des primes, pour autant qu'il n'ait pas droit à une rente. Il en découle qu'une fois acquis, le droit à une rente ne peut plus être retiré.

Dans le cas présent, la condition de l'affiliation à la caisse consiste dans l'affiliation à une association ou à une société coopérative, tandis que dans le cas des articles 673 et 862 C.O., cette condition consiste dans l'existence d'un rapport de service avec la S. A. ou la société coopérative dont la caisse dépend. Mais cette différence est d'ordre tout à fait secondaire. Dans une caisse de pensions alimentée exclusivement par les travailleurs, plus encore que dans une caisse d'entreprise, une créance de rente déjà échue doit subsister comme prétention indépendante, même si le membre quitte la caisse.

Dans les caisses créées pour le personnel d'entreprises au sens des articles 862, alinéa 4, et 673, alinéa 4, C.O., les prétentions des employés et ouvriers subsistent lorsque la rupture des rapports de service découle d'une faute du travailleur. Ce principe doit s'appliquer également aux caisses de pensions créées uniquement par les travailleurs.

3. La défenderesse fait valoir qu'il serait possible d'exclure par la voie de dispositions statutaires le remboursement de contributions payées, et même le versement de rentes échues en cas soit de démission, soit d'exclusion, et

en tout cas d'exclusion due à la faute de l'affilié.

a) De pareilles dispositions statutaires aggravent les conséquences d'une démission ou d'une exclusion. La perte de ses droits peut porter un grand préjudice à l'intéressé et même le priver de tout moyen d'existence. Les pensions de vieillesse constituent souvent en effet les seules économies d'un travailleur. Une telle déchéance ne peut donc être admise sans limite.

b) Des clauses prévoyant la déchéance du droit à la rente en cas de violation de ses devoirs par un membre ne peuvent être assimilées à une peine conventionnelle, réglementée par les articles 160 et suivants C. O., car elles ne comportent pas la promesse de l'accomplissement d'une prestation.

c) La validité de la disposition statutaire en cause doit être appréciée à la lumière des articles 19 et 20 C. O. Il n'est pas douteux qu'une clause de déchéance dans un cas tel que celui qui est présentement en litige est contraire aux mœurs. Car il serait contraire à tout sens du droit et à l'équité la plus élémentaire de retirer au demandeur, qui a payé pendant 33 ans d'importantes primes à la caisse, la rente échue et déjà allouée pendant

six ans, de le priver de ses seules économies et de lui enlever ainsi tout moyen d'existence.

Il n'est pas nécessaire de décider dans le cas présent si cette clause est aussi contraire aux mœurs dans la mesure où elle exclut le remboursement des primes lorsque l'événement assuré n'est pas encore survenu.

d) La défenderesse se réfère à l'arrêt A. T. F. 75 II 246 (*Travail et sécurité sociale* 1950, p. 29), dans lequel le Tribunal fédéral a admis la suppression d'une pension cantonale à un fonctionnaire expulsé de Suisse ensuite de son activité nationale-socialiste. Mais dans ce cas, il s'agissait d'une prétention dépendant du droit public, et non du droit privé. D'autre part, les cotisations aux caisses de retraite des collectivités de droit public ne sont en général pas payées seulement par les assurés, tandis que, dans le cas présent, seuls les membres de la caisse ont cotisé. Enfin, dans les caisses publiques, la privation de traitement ou de pension peut remplir une fonction disciplinaire ou pénale, tandis qu'une caisse de droit privé n'a pas à exercer des fonctions pénales dans l'intérêt public.

(Trad. de A. T. F., 80 II 123.)

Contrat de travail

Droit au salaire en cas de maladie (art. 335 C. O.)

Jugement du Conseil de prud'hommes de Berne, 27 mars 1953:

1. *Un contrat de travail ayant effectivement duré longtemps doit être considéré comme un contrat conclu à long terme.*

2. *Dans les contrats de travail ayant duré plus de deux années, les normes prévues par le barème de Berne ne sont plus applicables, mais il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances.*

Le demandeur est entré en janvier 1947 au service d'un établissement de nettoyage en qualité de nettoyeur de vitres; il a été congédié en septembre 1949 et a été réengagé dès le mois de mars 1950. Le 27 août 1951, il a été

victime d'un accident de circulation et a par la suite été atteint de tuberculose, ce qui l'a rendu totalement incapable de travailler. La Caisse nationale a tout d'abord admis le cas, mais a cessé ses prestations dès le 15 novembre 1951, en déclarant qu'il ne s'agissait plus des suites d'un accident assuré. En 1953 seulement, le demandeur a réclamé à son employeur le paiement de trois mois de salaire à dater du 15 novembre 1951, en relevant qu'il n'avait pas reçu de congé.

Le Conseil de prud'hommes de Berne, saisi du litige, a statué comme suit: D'après la LAMA, l'employeur n'est responsable en cas d'accident que pour intention ou faute grave. Mais comme, dès le 15 novembre 1951, le demandeur est atteint de maladie, c'est l'article 335 C. O. qui

est applicable; se basant sur les considérations exposées par Stauffer (*Revue de la Société des juristes bernois*, 87, p. 13) et sur le commentaire de Schweingruber (p. 66 et suiv.), le conseil considère que le contrat en cause est un contrat conclu à long terme. Mais il convient de relever qu'à l'heure actuelle la jurisprudence ne connaît plus de norme fixe pour le calcul du « temps relativement court » dans les contrats ayant duré plus de deux années. Le conseil tient compte du fait que la Caisse nationale a déjà versé des prestations pendant deux mois et demi et que le demandeur élève sa prétention à un moment où, depuis longtemps, il ne travaille plus chez le défendeur. Le fait qu'un congé n'a pas été donné ne saurait, en l'espèce, être considéré comme absolument déterminant. D'autre part, pour le calcul du « temps relativement court », il faut prendre comme point de départ le réengagement de mars 1950, de sorte que, jusqu'au jour de l'accident, il ne s'est écoulé qu'une année et demie. En tenant compte de toutes les circonstances, le conseil estime équitable le versement du salaire pour une durée de 14 jours.

(59. *Jahresbericht der Gewerbe-gerichte der Stadt Bern*, N° 105.)

Prescription (art. 127 C. O.)

Arrêt du Tribunal fédéral, I^{re} Cour civile, 7 septembre 1954 (O'Elklaus c. Veuve):

L'indemnité pour tort moral due par suite de l'inexécution d'un contrat de travail se prescrit par dix ans.

Veuve, employé de O'Elklaus, a subi le 25 avril 1949 un accident de travail, deux doigts de sa main droite ayant été pris dans une presse à platine dépourvue de dispositif de sécurité. Il a actionné son employeur en fondant sa demande sur l'article 339 C. O. Le Tribunal cantonal neuchâtelois lui a alloué 13 495 fr. 30 comme dommages-intérêts et 3000 fr. à titre de réparation morale. O'Elklaus a recouru en réforme au Tribunal fédéral. Le Tribunal fédéral a rejeté le recours.

Extrait des motifs:

2. Le recourant a omis des mesures

de sécurité qu'on pouvait équitablement exiger de lui; il a donc violé l'article 339 C. O. D'autre part, il existe un rapport de causalité adéquate entre l'accident et l'insuffisance des mesures de protection et le recourant n'a pas établi qu'aucune faute ne lui était imputable. Il répond donc, en principe, du dommage subi par son employé.

4. O'Elklaus attaque le jugement cantonal en tant qu'il a alloué à Veuve une indemnité pour tort moral. Il soutient que ce droit, découlant des articles 41 et suivants C. O., est prescrit en vertu de l'article 60, alinéa 1, C. O.

Le droit d'exiger des mesures de protection, conféré à l'employé par l'article 339 C. O., est de nature contractuelle. C'est en qualité de partie au contrat de travail que l'employeur est tenu, envers son ouvrier, d'écarter les risques de l'exploitation. S'il n'exécute pas cette obligation légale et qu'un accident frappe l'employé, celui-ci a droit à une réparation conformément aux articles 97 et suivants C. O. L'étendue de la réparation est fixée à l'article 99 C. O., dont l'alinéa 3 dispose que « les règles relatives à la responsabilité dérivant d'actes illicites s'appliquent par analogie aux effets de la faute contractuelle ». Ce texte, très général, n'exclut pas l'application analogique des règles du C. O. sur l'indemnité pour tort moral. Aussi le Tribunal fédéral en a-t-il déduit que l'article 49 C. O. était applicable en matière contractuelle (*A.T.F.* 54 II 483). Pareille conclusion s'impose également en ce qui concerne l'article 47 C. O.; ce d'autant plus que ce dernier article n'exige que des « circonstances particulières » comme condition de l'allocation d'une indemnité pour tort moral.

Lorsque le droit à une telle indemnité est de nature contractuelle, il doit aussi être soumis au délai de prescription de l'article 127 C. O., qui est de dix ans. Certes, l'alinéa 3 de l'article 99 C. O. paraît, dans sa version française, renvoyer également aux règles relatives à la courte prescription des droits dérivant d'actes illicites. Mais le Tribunal fédéral a déjà jugé que ce texte allait trop loin et qu'il fallait se fonder sur les versions allemande et italienne (*A.T.F.* 55 II 37). Or, celles-ci parlent

simplement des « règles concernant l'étendue de la responsabilité en matière d'actes illicites » et excluent donc l'application de l'article 60 C. O. dans le domaine contractuel. Cette interprétation est du reste conforme à l'historique de l'article 99, alinéa 3, C. O. Lors donc que c'est l'article 127 C. O. qui règle la prescription des droits dérivant de l'inexécution des contrats, il doit s'appliquer également à la prescription du droit à une réparation morale lorsque celui-ci découle de la même source. Il n'y a aucune raison, en effet, de soumettre à des délais de prescription différents les prétentions tirées de l'inexécution d'un contrat, selon qu'elles tendent à l'allocation de dommages-intérêts ou à celle d'une indemnité pour tort moral.

En l'espèce, le droit de l'intimé à une réparation morale se prescrit donc par dix ans.

(A. T. F., 80 II 256.)

Compétence judiciaire et modification du contrat

Arrêt de la Cour d'appel de Berne, 23 avril 1954:

1. *Une clause d'un contrat collectif de travail soumettant à une juridiction arbitrale les litiges entre les parties n'est pas applicable aux litiges nés entre les parties aux contrats individuels de travail.*

2. *L'employeur qui ne répond pas à une demande de modification du contrat de travail peut être censé avoir accepté tacitement cette modification.*

Plusieurs ouvriers du bâtiment ont intenté action à leur employeur devant le Conseil de prud'hommes de Bienne, en se basant sur l'article 9 du contrat collectif de travail du bâtiment pour le Seeland, et ont réclamé le paiement de la contribution d'assurance-maladie de 2 % pour la première période de paye de 1954. Le Conseil de prud'hommes a admis l'action par jugement du 2 février 1954.

Le défendeur s'est pourvu en nullité contre cette décision devant la Cour d'appel de Berne, mais a été débouté de son recours pour les motifs suivants:

Le requérant affirme que le Conseil de prud'hommes n'était pas compétent

à raison de la matière. D'après lui, la cause aurait dû être soumise au Tribunal arbitral institué par l'article XVI de la convention nationale du 9 mai 1952 et par l'article 18 du contrat collectif du 24 mai 1952. Mais si ces dispositions parlent des parties, elles visent évidemment par là les parties contractantes, c'est-à-dire les organisations d'employeurs et de travailleurs parties à la convention nationale et au contrat collectif. Cependant le présent litige n'est pas né entre les organisations, mais entre des membres de ces dernières. Les intimés tirent leurs prétentions de leurs contrats individuels de travail. Mais les dispositions visées des contrats collectifs n'excluent pas, pour ces conflits, la juridiction des tribunaux officiels. Le Conseil de prud'hommes était ainsi compétent (voir dans le même sens *Zürcherische Rechtsprechung*, 40, N° 29 a).

Le requérant affirme par ailleurs que le jugement attaqué viole le droit d'une façon évidente, car les parties ont, lors de la conclusion du contrat de travail, convenu que l'employeur devrait, pour satisfaire à l'obligation de verser le 2 % du salaire brut prévue par l'article V de la convention nationale, conclure une assurance collective comportant une assurance-accidents. Les ouvriers ne pouvaient résilier cette clause pour elle seule, mais s'ils entendaient que la clause cessât ses effets, ils devaient résilier le contrat de travail lui-même. Comme ils ne l'ont pas fait, le contrat subsiste avec toutes ses clauses, y compris celle qui vise l'assurance collective.

Cette question n'a pas besoin d'être résolue. En effet, le requérant n'a pas réagi à la lettre du 9 septembre 1953 par laquelle les intimés réclamaient le paiement en espèces de la contribution de 2 % pour le cas où le requérant n'entendait pas donner suite à leur demande tendant à la conclusion d'une assurance collective avec la caisse-maladie de la F. O. B. B. Le Conseil de prud'hommes pouvait donc admettre que, par son silence, le requérant avait accepté la modification de la convention réclamée par les intimés, car la bonne foi exigeait qu'il répondît à ses ouvriers s'il n'était pas d'accord avec leur requête.

TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE ET DE LÉGISLATION

SUPPLÉMENT TRIMESTRIEL DE LA «REVUE SYNDICALE SUISSE»

RÉDACTION: ALEXANDRE BERENSTEIN, 4. PLACE DU MOLARD, GENÈVE

7^{me} ANNÉE

JUILLET 1955

No 3

Sommaire: La protection des bateliers du Rhin — Droit public — Contrat de travail —
Allocations aux militaires — Organisation judiciaire — Assurance-chômage

La protection des bateliers du Rhin

La protection des bateliers du Rhin constitue sans doute un problème d'un caractère très particulier. Il s'agit néanmoins d'un aspect de la protection ouvrière qui mérite une mention spéciale. On évalue à plus de 30 000 le nombre des travailleurs occupés sur un total d'environ 8000 bateaux dans la navigation rhénane en tant que membres des équipages. Ces travailleurs sont originaires pour la plupart de l'un des pays riverains, ils exercent leur activité à la fois dans plusieurs pays; le lieu de leur domicile n'est pas toujours identique à celui du siège de l'entreprise qui les occupe. Bref, toutes sortes de problèmes se posent, qui ne pouvaient être résolus d'une manière satisfaisante par les législations nationales, ni en ce qui concerne les mesures de protection ouvrière, ni en ce qui concerne l'assujettissement à un système de sécurité sociale. En matière de durée du travail, par exemple, cette durée devrait-elle varier selon que le bateau se trouve à Bâle, qu'il navigue entre la France et l'Allemagne, qu'il vogue sur le Rhin allemand ou encore aux Pays-Bas? Les congés payés seront-ils calculés d'après une seule législation, et laquelle, ou le seront-ils, par exemple, selon le temps que le batelier a passé au cours de l'année dans chaque riverain? En matière d'assurances sociales, le travailleur doit-il être assujéti dans le pays dont il est ressortissant, dans celui où il est domicilié, dans celui où il travaille, dans celui où l'entreprise qui l'occupe a son siège, ou encore dans plusieurs de ces pays à la fois? Quels sont les droits du batelier qui, parti de Bâle où il a son port d'attache, tombe malade aux Pays-Bas? Dans quelles conditions ce batelier pourra-t-il bénéficier d'un système d'assurance-maladie? En fait, avant l'entrée en vigueur du régime conventionnel dont nous exposerons les caractéristiques essentielles, certains bateliers étaient assujettis à plusieurs législations d'assurances sociales à la fois, d'autres ne l'étaient à aucune législation quelconque.

En mars 1947, une délégation de la Fédération internationale des ouvriers du transport (I. T. F.) se rendit au Bureau international du travail pour demander l'élaboration d'accords internationaux sur les conditions de travail et la sécurité sociale des bateliers du Rhin. Il fut donné suite à cette revendication, et la mise sur pied des textes réclamés fut discutée au cours de conférences internationales réunissant les représentants des Etats riverains. A ces conférences participèrent non seulement les délégués des différents gouvernements, mais aussi les représentants des travailleurs et des employeurs des Etats riverains et ceux de l'I. T. F., ainsi que de l'Organisation internationale du travail et de la Commission centrale pour la navigation du Rhin. C'est ainsi que furent adoptés un accord concernant la sécurité sociale, conclu le 27 juillet 1950, ainsi qu'un accord concernant les conditions de travail, dont le premier texte, datant du 27 juillet 1950, a été remplacé par un texte nouveau le 21 mai 1954.

L'accord concernant la sécurité sociale dispose en premier lieu que tout batelier rhénan ne doit être soumis qu'à la législation d'un seul pays contractant, qui est en principe celle du siège de l'entreprise, et que les bateliers rhénans sont, en matière de sécurité sociale, assimilés aux nationaux, sous réserve de certaines restrictions applicables en Suisse en matière d'assurance-vieillesse et survivants. Il règle ensuite la situation des ayants droit qui ont été affiliés à un système de sécurité sociale dans plusieurs pays contractants, ainsi que la collaboration entre les organes administratifs de différents pays, notamment en ce qui concerne le service des prestations en nature dans l'assurance-maladie et dans l'assurance-accidents. L'application de cet accord, entré en vigueur le 1^{er} juin 1953, s'est cependant heurtée à certaines difficultés et il est actuellement soumis à une procédure de revision.

L'accord concernant les conditions de travail établit une véritable législation ouvrière internationale relative à la durée du travail et au repos sur les bateaux naviguant sur le Rhin. C'est ainsi que le repos de nuit est fixé en principe à douze heures au minimum en hiver et dix heures en été, que la durée normale du travail dans les ports est fixée à quarante-huit heures par semaine et huit heures par jour, la durée maximum ne devant pas dépasser en principe douze heures, que le travail doit être interrompu pendant au moins sept jours fériés par an, qu'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives et douze jours ouvrables de congé annuel payé doivent être accordés aux travailleurs. Cet accord, dont la ratification a été autorisée par l'Assemblée fédérale par arrêté du 24 mars 1955, n'est pas encore entré en vigueur.

L'un des traits caractéristiques de ces deux accords, qu'il convient de ne pas omettre de souligner, consiste dans l'institution d'organismes chargés de surveiller leur application, soit celle d'un centre

administratif de sécurité sociale pour les bateliers rhénans, devant notamment apporter aide aux bateliers rhénans et aux membres de leur famille qui éprouveraient des difficultés pour obtenir le bénéfice des dispositions prévues en leur faveur, et celle de la commission tripartite pour les conditions de travail. Ces deux organismes comprennent pour chaque pays participant à l'accord deux représentants du gouvernement, un représentant des employeurs et un représentant des bateliers.

Les deux accords que nous venons d'analyser brièvement démontrent qu'en dehors des conventions internationales générales qui font l'objet des délibérations de la Conférence internationale du travail il peut être non seulement utile, mais quelquefois réellement indispensable de conclure des accords multilatéraux particuliers en vue de légiférer sur le plan international en faveur de certaines catégories de travailleurs auxquels une protection adéquate ne peut être accordée par le jeu des lois nationales. La collaboration internationale qui a été instituée entre les Etats riverains du Rhin sur une base tripartite et sur le modèle des organes de l'Organisation internationale du travail réalise une expérience à la fois intéressante et instructive.

A. B.

Droit public

Liberté du commerce et de l'industrie (art. 31 Cst.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 12 mai 1954 (Schweizer et Schärer c. Bâle-Ville):

Viole la liberté du commerce et de l'industrie une initiative populaire cantonale tendant à la promulgation d'une loi qui oblige les employeurs à payer un salaire horaire minimum de 2 fr. à tous les travailleurs, sans distinction d'âge, de sexe, de circonstances de famille, de fonction, de formation et de travail.

Le 18 septembre 1953, une initiative a été déposée dans le canton de Bâle-Ville, tendant à la promulgation d'une loi assurant le paiement à tous les travailleurs, sans distinction d'âge et de sexe, d'un salaire minimum de 2 fr. Le 15 janvier 1954, le Grand Conseil de Bâle-Ville a déclaré l'initiative irrecevable. Deux signataires de l'initiative ont formé contre cette décision un recours de droit public, qui a été rejeté par le Tribunal fédéral.

Extrait des motifs:

4. Avec raison, les recourants ne contestent pas que l'obligation de payer un salaire horaire minimum de 2 fr., prévue par l'initiative, limiterait la liberté de commerce et d'industrie des employeurs... L'initiative sera dès lors incompatible avec l'article 31 Cst., si l'atteinte à la liberté du commerce et de l'industrie qui en résulte excède les limites d'une mesure de police du commerce et de l'industrie au sens de l'article 31, alinéa 2, Cst.

Les recourants le contestent et font valoir que le texte proposé constitue bien une mesure de police, car à défaut d'une telle mesure les dispositions de protection ouvrière édictées dans l'intérêt de l'ordre et de la santé publics demeureraient sans effet. Ils ne mentionnent cependant aucune disposition de ce genre qui resterait lettre morte sans un salaire minimum garanti par la loi. Leur argumentation consiste à affirmer de manière générale qu'un salaire horaire inférieur à 2 fr. ne permet pas au travailleur de

se nourrir et se vêtir d'une manière suffisante et d'avoir un logement sain, à moins de devoir, au détriment de sa santé, faire un travail accessoire après les heures de travail normales; ils considèrent ainsi que la garantie d'un minimum vital est en elle-même une mesure de police du commerce et de l'industrie. Cela paraît douteux, et on peut se demander si une telle garantie ne présente pas plutôt un caractère de politique économique et ne vise pas la répartition équitable des fruits de l'activité économique. Mais cette question peut demeurer indécise; car même des mesures de police du commerce et de l'industrie ne sont compatibles avec l'article 31 Cst. que pour autant qu'elles sont nécessaires pour la sauvegarde des intérêts publics qu'elles sont destinées à protéger; l'intervention de l'Etat doit demeurer proportionnée au but visé (*A.T.F.* 71 I 87 et 256 et arrêts cités).

L'affirmation des recourants selon laquelle un salaire horaire minimum de 2 fr. représenterait un minimum vital, au-dessous duquel les travailleurs

seraient atteints dans leur santé et leur dignité, n'est étayée par aucune preuve. L'initiative fixe un salaire minimum uniforme pour chaque ouvrier sans distinction d'âge, de sexe et de circonstances de famille, de fonction, de formation et de travail. En pratique, ce salaire minimum s'appliquera surtout aux jeunes gens ayant un salaire de débutants et aux célibataires ne recevant pas d'allocations familiales. Mais précisément pour ces travailleurs, on ne peut prétendre qu'un salaire horaire de 2 fr. — qui, avec 48 heures par semaine, correspond à un gain hebdomadaire de 96 fr. et, avec 50 semaines de travail par an, à un salaire annuel de 4800 fr. — constitue un minimum vital... Un salaire horaire minimum de 2 fr. prescrit d'une façon générale et sans conditions plus précises va en tout cas au delà de ce qui est nécessaire pour atteindre le but recherché. L'initiative n'est donc pas compatible avec l'article 31 Cst., car son contenu viole la liberté du commerce et de l'industrie.

(Trad. de *A.T.F.* 80 I 155.)

Contrat de travail

Location de personnel et responsabilité de l'employé (art. 101 et 328 C. O.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Ire Cour civile, 7 juillet 1954 (Tuileries-Briqueteries S. A. c. Lavillat):

1. *L'auxiliaire au sens de l'article 101 C.O. est celui qui exécute l'obligation d'une autre personne, sur les instructions de cette dernière.*

2. *Le contrat de location de personnel fait naître, entre l'employeur secondaire et l'employé, des relations contractuelles ou quasi contractuelles, permettant au premier de se prévaloir de l'article 328 C.O. à l'égard du second.*

Du 10 au 17 février 1949, Lavillat mit son chauffeur Boissier à la disposition de la S. A. Tuileries-Briqueteries pour conduire un camion de cette entreprise. Il fut convenu que celle-ci payerait 32 fr. par jour à Lavillat. Le

17 février 1949, Boissier causa par sa faute un accident dans lequel le véhicule qu'il pilotait fut gravement endommagé. Se fondant sur l'article 101 C. O., la S. A. Tuileries-Briqueteries a assigné Lavillat en réparation du préjudice subi. La Cour de justice de Genève a débouté la S. A. Tuileries-Briqueteries de sa demande. La demanderesse a recouru en réforme. Le Tribunal fédéral a confirmé la décision cantonale.

Considérant en droit:

1. En vertu de l'article 101 C. O., celui qui confie à des auxiliaires le soin d'exécuter une obligation est responsable envers l'autre partie du préjudice qu'ils provoquent dans l'accomplissement de leur travail. La recourante soutient qu'en l'espèce Boissier était l'auxiliaire de l'intimé et que celui-ci répond donc du dommage causé au camion. Cette argumentation

ne saurait être accueillie. Au sens de l'article 101 C. O., l'auxiliaire est celui qui exécute l'obligation ou exerce le droit d'une autre personne, sur les instructions ou avec le consentement de cette dernière. Or, cette condition n'est pas remplie en l'occurrence. L'intimé s'était simplement engagé à mettre son chauffeur à la disposition de la recourante. Il n'avait pas assumé l'obligation de piloter le camion de cette entreprise ou d'effectuer des transports pour elle. Aussi bien n'avait-il rien à voir au travail de Boissier. Celui-ci était subordonné à la S. A. Tuileries-Briqueteries. Lavillat ne devait et ne pouvait ni lui donner des instructions ni le surveiller. Dans ces conditions, le chauffeur, autant qu'il conduisait le véhicule de la recourante, n'était pas l'auxiliaire de l'intimé.

La S. A. Tuileries-Briqueteries s'élève cependant contre ce raisonnement, dont il résulterait, selon elle, que personne ne répond de la faute de Boissier; en effet, dit-elle, elle ne saurait demander la réparation du dommage au chauffeur, avec qui elle n'avait aucun lien contractuel. Mais cette objection n'est pas fondée. La recourante peut réclamer des dommages-intérêts

à Boissier en vertu des articles 41 et suivants C. O. si les conditions exigées par ces dispositions sont remplies. En outre, elle croit à tort qu'elle n'était pas liée au chauffeur par des rapports conventionnels: on doit admettre en effet que le contrat de location du personnel fait naître, entre l'employeur secondaire et l'employé, des relations contractuelles ou quasi contractuelles qui, bien qu'indirectes, permettent au premier de se prévaloir de l'article 328 C. O. à l'égard du second.

2. Subsidiairement, la recourante fonde sa demande sur l'article 97 C. O. Pour que l'intimé fût tenu du dommage en vertu de l'article 97 C. O., il faudrait qu'il eût exécuté imparfaitement son obligation de mettre un chauffeur à la disposition de la recourante. Ce serait par exemple le cas si, sans en avertir cette dernière et sans dégager sa propre responsabilité, il lui avait envoyé un chauffeur qu'il savait peu habile ou indigne de sa confiance. Mais la S. A. Tuileries-Briqueteries ne prétend rien de semblable. On ne saurait donc admettre à la charge de l'intimé une responsabilité fondée sur l'article 97 C. O.

Allocations aux militaires

Allocation d'exploitation (art. 8 L. A. P. G.)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, 5 octobre 1954 (M. G.):

L'allocation d'exploitation n'est accordée qu'aux militaires de condition indépendante ayant une entreprise, c'est-à-dire disposant de locaux, de biens-fonds, d'installations particulières qui représentent un capital d'une certaine importance, qui sont nécessaires à l'exercice de la profession et qui sont exclusivement ou principalement utilisés à cet effet, ou occupant durablement une ou plusieurs personnes.

L'application de l'article 8 L. A. P. G. suppose la réalisation de trois conditions: le militaire doit être indemnisé en tant qu'indépendant; il doit avoir une entreprise; il doit enfin diriger

cette entreprise, en qualité de propriétaire, de fermier ou d'usufruitier, ou participer activement, comme associé, à la direction de l'entreprise.

Il ressort des travaux préparatoires qu'il fut question de ne plus accorder, sous le nouveau régime, de secours d'exploitation aux chefs d'entreprise artisanales, commerciales, industrielles et agricoles. Dans son message à l'Assemblée fédérale du 23 octobre 1951, le Conseil fédéral a proposé toutefois de maintenir l'allocation d'exploitation pour tenir compte du fait que pendant leur service militaire les chefs d'entreprise ne subissent pas seulement une perte de gain, comme les salariés, mais qu'ils doivent de plus faire face aux frais d'exploitation courants. Il a bien précisé, en revanche, que les travailleurs indépendants «qui n'ont pas d'ex-

ploitation», «qui ne disposent pas d'une entreprise», n'ont pas droit à cette allocation (cf. Message p. 17, 21 et 56). Lors de la première séance de la commission du Conseil des Etats, il fut précisé également que seuls les indépendants à la tête d'une entreprise proprement dite pouvaient prétendre à l'allocation d'exploitation et que la notion d'entreprise devrait être interprétée d'une manière plus restrictive que sous l'ancien régime; c'est ainsi par exemple, fut-il relevé, qu'il ne saurait être question de considérer comme chef d'entreprise le professeur de musique qui possède un piano dans son appartement ou le forain, qui ne dispose d'aucun local de travail, et cela même s'il utilise une auto.

La Cour de céans ne peut dès lors se rallier à l'opinion des premiers juges qui ont estimé devoir s'en tenir à l'interprétation très large de la notion d'entreprise admise sous l'ancien régime des allocations pour perte de gain. Etant donné ce qui précède et étant donné en particulier la fonction actuelle plus précise de l'allocation d'exploitation — qui n'est pas de compenser la perte de gain subie par les militaires de condition indépendante, mais qui est de couvrir partiellement les frais d'exploitation continuant à courir durant le service militaire —, il se justifie au contraire de donner à la notion d'entreprise, notion essentiellement économique (cf. A.T.F.A. 1948,

p. 82), une interprétation moins large que sous l'ancien régime.

Dans ses directives concernant le régime des allocations militaires (cf. Nos 148 et 149), l'Office fédéral des assurances sociales a tenté de définir ce qu'il fallait entendre par entreprise. Il s'agit-là de critères de différenciation qui, s'ils n'ont pas force de loi, permettent néanmoins de distinguer, dans la majeure partie des cas, le militaire à considérer comme chef d'entreprise de celui qui n'a pas une entreprise proprement dite; il est évident qu'il y aura toujours des cas limites où la distinction sera très difficile à faire et dépendra pour une large mesure de l'appréciation du juge. On peut admettre d'une manière générale qu'il y a entreprise, au sens de l'article 8 L. A. P. G., lorsque le militaire dispose de locaux, de biens-fonds, d'installations particulières de machines ou d'entrepôts, représentant un capital investi d'une certaine importance, qui sont nécessaires à l'exercice de la profession et qui sont exclusivement ou principalement utilisés à cet effet, ou lorsqu'il occupe durablement une ou plusieurs personnes. Lorsqu'il y a combinaison de locaux d'habitation et de locaux de travail, le militaire doit pour le moins rendre vraisemblables l'importance de son installation professionnelle et la nécessité de celle-ci pour l'exercice de sa profession indépendante.

Organisation judiciaire

Compétence des tribunaux de prud'hommes (loi genevoise de 1882-1888)

Arrêt de la Cour mixte de Genève, 1er février 1955 (Schneebeli-Girod c. Devaud):

Les tribunaux de prud'hommes sont compétents pour trancher un litige entre un employeur et un employé, lorsque ce dernier invoque la violation par l'employeur de l'obligation de diligence imposée par l'article 339 C. O.

L'article premier de la loi constitutionnelle du 4 octobre 1882 instituant

des conseils de prud'hommes, modifiée le 24 octobre 1888, est libellé comme suit:

« Les contestations qui s'élèvent entre maîtres et ouvriers, patrons et employés, patrons et apprentis, maîtres et domestiques pour tout ce qui concerne le louage de services, l'exécution du travail et le contrat d'apprentissage sont jugées par les tribunaux de prud'hommes. »

Il a déjà été jugé que les prud'hommes sont compétents dès qu'il s'agit d'appliquer un contrat de travail aux prétentions de ceux qui sont ou

ont été liés par lui (arrêt de la Cour mixte du 9 juin 1953, S.A. des pneumatiques Michelin c. Hauswirth, *Travail et Sécurité sociale* 1953, p. 29).

En l'occurrence, il s'agit d'une demande de dommages-intérêts intentée par l'employé à son employeur parce que celui-ci ne se serait pas conformé aux dispositions de l'article 339 C.O. et qu'il n'aurait pas pris les mesures de sécurité propres à écarter les risques de l'accident qui s'est produit. Jusqu'à présent, la Cour de justice a toujours admis que les tribunaux ordinaires étaient compétents pour trancher de tels litiges. Toutefois, elle l'a fait tacitement, comme si cette compétence allait de soi et sans dire pourquoi. Force est donc d'étudier d'une façon complète le problème.

L'article 339 C.O. figure dans le titre dixième du C.O. Il est incontestable qu'il a le caractère d'une clause légale du contrat de travail. Si l'on s'en tient à cette constatation, on doit admettre, en conformité de ce qui a été dit ci-dessus, qu'un litige basé sur la disposition légale susvisée est un litige qui concerne sinon l'exécution du travail lui-même, du moins le louage de services en général. Dès lors, vu les termes généraux employés par la loi constitutionnelle de 1888, les tribunaux de prud'hommes devaient sans autre être déclarés compétents pour trancher un tel litige.

Cependant, il importe de relever que l'article 339 C.O. n'est pas uniquement une clause du contrat de travail. Il est en même temps une disposition d'ordre général. Son caractère n'est donc pas exclusivement contractuel. Le Tribunal fédéral a en effet statué que l'employé qui viole la règle de

l'article 339 C.O. commet en même temps un acte illicite, à savoir une omission que les ayants droit peuvent invoquer en cas de mort de l'employé, même s'ils ne sont atteints qu'indirectement dans leurs intérêts (*Journal des Tribunaux* 1947 I, p. 143-144.) Du fait du double aspect qu'elle a, la disposition légale précitée entraîne ainsi accessoirement l'application des articles 41 et suivants C.O. Cela étant, il faut, pour déterminer la juridiction compétente, rechercher quel est le caractère prédominant de l'action intentée. Autrement dit, on doit se demander si le dommage allégué a sa cause en premier lieu dans un acte illicite ou simplement dans une violation éventuelle du devoir de diligence incombant au patron en vertu de l'article précité. C'est seulement dans cette dernière éventualité que les tribunaux de prud'hommes doivent être déclarés compétents. Dans la première éventualité, ou encore s'il y a concours avec une obligation basée sur une autre cause, ce sont les tribunaux ordinaires qui ont à juger, puisqu'ils possèdent la plénitude de juridiction.

Il ressort des faits de la présente cause, tels qu'ils sont exposés par les deux parties, que la faute commise par Devaud consisterait surtout dans la violation éventuelle du devoir de diligence que lui imposait l'article 339 C.O. Le litige est donc essentiellement basé sur l'inexécution d'une clause du contrat de travail. Il concerne par conséquent avant tout les exigences de celui-ci. Dans ces conditions, les tribunaux de prud'hommes en l'occurrence sont bien les seuls compétents, à l'exclusion des tribunaux ordinaires.

Assurance-chômage

Perte de gain donnant droit à indemnité (art. 26 L. A. C.)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, 12 novembre 1954 (Abderhal-den):

L'assuré qui n'a pas utilisé son droit aux vacances acquis pendant l'année civile précédant une période de chô-

mage de quatre jours ne peut recevoir d'indemnité journalière pour la durée de ce droit aux vacances.

1. Il ressort de la jurisprudence que l'assuré n'a pas droit à une indemnité journalière pour les jours pendant lesquels il subit une perte de gain dont l'employeur est juridiquement tenu de

l'indemniser. Lorsqu'un travailleur n'a pas pris ses vacances pendant l'année à laquelle ces vacances se rapportent, ni pendant l'année suivante, on doit admettre en règle générale qu'il a renoncé au congé dont il s'agit. Au point de vue de l'assurance-chômage, lorsqu'un assuré possède encore un droit à des vacances (pour quatre jours au moins) acquis au cours de l'année précédente — et non encore réalisé — les jours de congé en question doivent être considérés comme des jours indemnisés par l'employeur. Aucune indemnité de chômage ne doit donc être allouée pour une période correspondant à cette durée (art. 28, al. 1, L. A. C.; *A.T.F.A.* 1953, 322; *Travail et Sécurité sociale* 1954, p. 14).

2. Il convient de s'en tenir en principe à cette jurisprudence. L'assuré peut généralement prendre ses vacances pendant l'année servant de base au calcul des vacances («année de vacances») ou éventuellement pendant l'année suivante. L'employeur et le travailleur doivent chaque année s'entendre sur les jours de l'année de vacances auxquels les vacances doivent être prises. Il leur appartient de déterminer selon les conditions de l'entreprise une période de vacances qui convienne autant que possible, quant à la saison, aux désirs du travailleur. La période annuelle qui se trouve à leur disposition — l'année de vacances — leur laisse à cet égard une marge suffisante. Mais si un travailleur a renoncé à prendre ses vacances au cours de l'année de vacances, la caisse d'assurance-chômage doit alors liquider par imputation les vacances ainsi «économisées» l'année précédente, et l'on ne voit pas comment, en pareil cas, elle aurait à prendre en considération les désirs éventuels de l'assuré quant à la saison des vacances.

Ne doit être imputé que le droit à des vacances «né au cours de l'année

précédente», ainsi que cela a été jugé dans *A.T.F.A.* 1953, 324 (*Travail et Sécurité sociale* 1954, p. 15). Mais cet arrêt ne tranche pas la question de savoir si, par «année précédente», il faut entendre la période effective d'une année (précédant la requête de l'allocation de l'indemnité journalière) ou toute l'année civile précédente... Conformément à la règle selon laquelle les vacances sont toujours calculées par l'employeur et accordées au travailleur par année civile, il est logique d'imputer le droit aux vacances résultant de l'année civile écoulée. En revanche, le droit au congé qui n'est né que pendant l'année de vacances courante doit en principe être sauvegardé, en tout cas pour les travailleurs du bâtiment et les travailleurs se trouvant dans la même situation que ces derniers quant au droit aux vacances.

(Trad. de *A.T.F.A.* 1954, 297.)

(Note. — Dans l'arrêt ci-dessus, le Tribunal fédéral des assurances a quelque peu atténué le principe qu'il avait posé dans l'arrêt Stutz, auquel il se réfère, et dans lequel il avait statué que les caisses d'assurance-chômage devaient imputer lors du paiement des indemnités de chômage le droit à des vacances acquis au cours des 365 jours précédant le chômage. Actuellement, le Tribunal fédéral des assurances admet que cette imputation ne peut s'effectuer qu'à raison du droit aux vacances acquis au cours de l'«année de vacances» — *Ferienjahr* — écoulée; il ajoute qu'il doit s'agir de l'année civile précédente. Or, il faut relever que l'année déterminante est, d'après certaines législations cantonales — par exemple à Genève, art. 3 du règlement d'exécution — l'année du 1er juillet au 30 juin; pour la réglementation en vigueur dans l'industrie horlogère, voir *Travail et Sécurité sociale* 1950, p. 20. — *A.B.*)

TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE ET DE LÉGISLATION

SUPPLÉMENT TRIMESTRIEL DE LA «REVUE SYNDICALE SUISSE»

RÉDACTION: ALEXANDRE BERENSTEIN, 4, PLACE DU MOLARD, GENÈVE

7^{me} ANNÉE

OCTOBRE 1955

No 4

Sommaire: Le statut des réfugiés — Contrat collectif de travail —
Assurance-chômage

Le statut des réfugiés

La convention relative au statut des réfugiés, conclue à Genève le 28 juillet 1951, a été ratifiée récemment par la Suisse, de sorte que les réfugiés demeurant dans notre pays se trouvent désormais protégés par ses dispositions. Cette convention est la première qui régit d'une façon générale la situation juridique des réfugiés, quelle que soit leur nationalité d'origine. Elle s'applique à toutes les personnes considérées comme réfugiées en vertu des arrangements antérieurs, notamment de ceux conclus sous les auspices du Haut Commissariat pour les réfugiés ou de l'Organisation internationale pour les réfugiés, ainsi qu'aux personnes qui, par suite d'événements survenus avant le 1^{er} janvier 1951, se trouvent hors de leur pays en raison de leur race, de leur religion, de leur nationalité, de leur appartenance à un certain groupe social ou de leurs opinions politiques. Sont exclues de la protection les personnes ayant commis un crime contre la paix, un crime de guerre, un crime contre l'humanité, un crime grave de droit commun en dehors du pays d'accueil, ou encore des agissements contraires aux buts et aux principes des Nations Unies.

On ne peut que se réjouir de voir enfin mises au bénéfice d'un statut juridique spécial des personnes qui, jusqu'ici, ne pouvant se prévaloir d'une protection diplomatique, étaient souvent traitées avec fort peu d'humanité par le pays d'accueil. La convention comprend une quarantaine d'articles, suivis d'une annexe relative aux titres de voyage. Nous ne saurions naturellement en donner ici une analyse complète, mais nous croyons utile d'en résumer quelques-unes des dispositions essentielles.

Après avoir posé le principe que les réfugiés doivent bénéficier au moins du traitement prévu pour les étrangers en général, et, après trois ans de résidence, de la dispense de réciprocité législative (art. 7), la convention formule une série de règles spéciales con-

cernant notamment la condition juridique, les emplois lucratifs, le bien-être et les mesures administratives.

Quant à la condition juridique des réfugiés, la règle essentielle est celle qui prévoit que le statut personnel de tout réfugié sera régi par la loi du pays de domicile ou, à défaut de domicile, par la loi du pays de résidence (art. 12); il en résulte que les interdictions de mariage que pourrait formuler l'Etat d'origine à l'égard de certains de ses ressortissants ne sont pas applicables aux réfugiés, de même que la loi du pays d'origine ne sera plus applicable au divorce des réfugiés; dès lors, les réfugiés établis en Suisse, même s'ils ont conservé la nationalité de leur pays d'origine, peuvent divorcer en Suisse à la seule condition que les causes de divorce invoquées soient admises par le Code civil. On notera aussi qu'en ce qui concerne les associations à but non politique et non lucratif et les syndicats professionnels, l'Etat d'accueil doit accorder aux réfugiés résidant régulièrement sur son territoire le traitement le plus favorable accordé aux ressortissants d'un pays étranger (art. 15).

L'article 17 de la convention prévoit que les Etats contractants doivent accorder, en ce qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle salariée, le traitement le plus favorable accordé aux ressortissants d'un pays étranger, mais que les mesures restrictives imposées aux étrangers ne sont pas applicables aux réfugiés ayant trois ans de résidence, ayant pour conjoint une personne possédant la nationalité du pays de résidence, ou ayant un ou des enfants possédant cette nationalité.

Le Conseil fédéral proposait aux Chambres de ne pas admettre cette disposition et d'accompagner la ratification d'une réserve stipulant qu'en ce qui concerne l'exercice d'une activité lucrative, les réfugiés sont assimilés aux étrangers en général; l'Assemblée fédérale s'est montrée quelque peu plus généreuse à l'égard des réfugiés, en précisant que les autorités compétentes s'efforceront, « dans toute la mesure du possible », d'appliquer aux réfugiés les dispositions prévues par l'article 17 de la convention.

L'article 24 a trait à la législation du travail et à la sécurité sociale. Il stipule que les réfugiés résidant régulièrement sur le territoire d'un Etat contractant doivent bénéficier du même traitement que les nationaux en ce qui concerne diverses normes de protection ouvrière, en tant que l'application de ces dernières est réglementée par la législation ou par les autorités administratives, et, dans une certaine mesure, en ce qui concerne la sécurité sociale. La Suisse a, sur ce point, formulé des réserves touchant la formation professionnelle et l'apprentissage, ainsi que l'assurance-chômage, pour lesquels les règles prévues à l'égard des étrangers en général sont applicables aux réfugiés. Pour l'assurance-vieillesse et survivants, les réfugiés ont droit, comme les Suisses, aux rentes ordinaires, après avoir payé des cotisations pendant une année, mais à condition qu'ils aient

habité en Suisse pendant dix années, dont cinq immédiatement et de façon ininterrompue avant la réalisation de l'événement assuré; la réduction du tiers, applicable aux ressortissants des pays avec lesquels la Suisse n'a pas conclu de convention, n'est pas pratiquée à l'égard des réfugiés; ceux d'entre les réfugiés qui, après la réalisation de l'événement assuré, n'ont pas droit à une rente, obtiennent le remboursement de leurs propres cotisations ainsi que des cotisations versées par l'employeur; enfin les réfugiés n'ont pas droit aux rentes transitoires. En revanche, dans l'assurance-accidents, les réfugiés sont mis sur le même pied que les nationaux; il en est de même dans l'assurance-maladie et pour les allocations familiales.

Relevons encore, pour terminer, que la protection des réfugiés est parachevée par l'adoption de diverses mesures de caractère administratif, restreignant notamment le droit de l'Etat d'accueil d'expulser ou de refouler les réfugiés. A. B.

Contrat collectif de travail

Force obligatoire générale et assurance-maladie

Arrêté du Conseil fédéral, 4 avril 1955:

Il convient d'instituer, pour la déclaration de force obligatoire générale de dispositions conventionnelles relatives à l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie, des directives tenant compte, mieux que ce n'a été le cas jusqu'à présent, de la protection prévue pour le salarié par l'article 335 C. O. ainsi que du besoin de sécurité juridique. Il faut relever aussi que des divergences d'opinion ont surgi sur la question de savoir si le choix de l'institution d'assurance appartient à l'employeur ou au travailleur. Les travailleurs croient pouvoir revendiquer ce choix pour eux-mêmes et désireraient que l'assurance ne puisse être conclue qu'auprès de caisses-maladie reconnues et subventionnées par la Confédération. En revanche, les milieux économiques, et notamment les compagnies d'assurance, qui pratiquent de plus en plus l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie, affirment que le choix de l'institution d'assurance incombe à l'employeur et qu'il n'y a pas lieu d'accorder un privilège évident aux caisses reconnues en excluant d'emblée les compagnies d'assurance.

Ces circonstances amènent le Conseil fédéral à poser les principes suivants, qui devront être observés à l'avenir pour les déclarations de force obligatoire générale de clauses relatives à l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie:

1. Le choix de l'institution d'assurance doit se faire par entente directe entre employeurs et travailleurs individuels. Ce principe devra être observé dans les clauses dont la force obligatoire générale sera prononcée. Les clauses qui détermineraient impérativement l'institution d'assurance ne pourront pas recevoir force obligatoire générale. Il n'appartient pas à la déclaration de force obligatoire d'imposer aux dissidents une institution d'assurance déterminée, ce qui n'empêche pas qu'une telle disposition puisse, à l'intention des membres des associations, figurer dans un contrat collectif de travail.

2. Cependant, afin de garantir que les prestations de l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie représentent bien un juste équivalent du droit au salaire résultant de l'article 335 C. O., les clauses destinées à recevoir force obligatoire générale doivent stipuler:

- a) une indemnité journalière représentant en règle générale la moitié

environ, mais au moins le quart du salaire journalier. Cette indemnité peut comporter un montant fixe (mais gradué selon les catégories de travailleurs) ou un pourcentage du salaire quotidien (déterminant pour l'A.V.S.);

- b) une durée d'indemnisation de 360 jours dans une période de 540 jours consécutifs, et, en cas de tuberculose, de 1800 jours au cours de sept années consécutives;
- c) une disposition prévoyant que le stage ne doit pas dépasser trois mois et que le délai d'attente ne doit pas dépasser deux jours.

3. Les clauses en question doivent en outre imposer à l'employeur l'obligation de payer les contributions à l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie conformément au point 2 ci-dessus. Elles doivent prévoir que, par le paiement de ces contributions, l'employeur est libéré de son obligation de payer le salaire conformément à l'article 335 C.O. en cas de maladie du travailleur. Il y a lieu de préciser également que l'article 335 C.O. continue à sortir ses effets en cas de maladie lorsque, par suite de prédisposition malade, le travailleur n'a pas été admis à contracter l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie.

(Trad. de D.T.A., 1955, p. 49.)

Violation du contrat et peine conventionnelle

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 2 mars 1955 (Stähli c. Commission paritaire du bâtiment et du bois de Bâle-Ville):

Le contrat collectif peut imposer à l'employeur l'obligation d'appliquer les règles qu'il contient aux ouvriers non syndiqués et, si l'employeur verse à ces derniers des salaires inférieurs à ceux prévus par le contrat, de payer la différence, comme peine conventionnelle, à la commission paritaire.

Il a été conclu le 1^{er} janvier 1953 un contrat collectif du bâtiment et du bois pour le canton de Bâle-Ville, auquel participe entre autres l'Association des entrepreneurs de peinture de Bâle-Ville. Ce contrat régit les

conditions de travail et de salaire de tous les travailleurs occupés dans les professions visées sur la place de Bâle (art. 1, ch. 1). Les employeurs violant les dispositions du contrat sont tenus de verser les montants qu'ils n'ont pas payés et peuvent être condamnés en outre à une peine conventionnelle (art. 19, ch. 1). Pour la peinture, le contrat collectif stipule notamment que les manœuvres ne peuvent être occupés qu'à des travaux accessoires ou de nettoyage, mais pas à des travaux de peinture proprement dite (art. 35, ch. 2).

Stähli est entrepreneur de peinture à Bâle et membre de l'Association des entrepreneurs de peinture de Bâle-Ville. Il emploie des manœuvres qui ne sont pas affiliés à l'une des associations participant au contrat collectif. Ayant occupé ces manœuvres à des travaux de peinture, il a été condamné par la commission paritaire à payer au fonds de cette dernière une somme de 968 fr. 50 à titre de différence entre les salaires prévus pour les peintres qualifiés et ceux payés aux manœuvres, ainsi qu'une somme de 500 fr. à titre de peine conventionnelle. Le tribunal arbitral contractuel a confirmé cette décision, en réduisant toutefois la peine conventionnelle à 300 fr. Stähli a recouru auprès du Conseil d'Etat de Bâle-Ville, qui a rejeté son recours. Il a alors formé devant le Tribunal fédéral un recours de droit public, qui a également été rejeté.

Extrait des considérants:

3. Alors même que le contrat collectif n'accorde aux travailleurs dissidents aucun droit à l'égard de leurs employeurs, il peut cependant imposer à ces derniers des obligations à l'égard de tels travailleurs. C'est ainsi que le contrat collectif peut prévoir que l'employeur devra appliquer ses normes aux travailleurs non organisés de la même façon qu'à l'égard des travailleurs organisés et participant au contrat collectif (Schweingruber, Arbeitsrecht, 2^e édit., p. 76). Le contrat collectif en cause dispose qu'il régit les conditions de travail et de salaire de tous les travailleurs occupés dans les professions visées sur la place de Bâle. Etant donné le champ d'appli-

cation très large ainsi prévu, on peut admettre sans arbitraire que les employeurs liés par le contrat sont tenus d'appliquer les dispositions de ce dernier aussi bien aux ouvriers non organisés qu'aux ouvriers organisés.

4. Comme les droits des travailleurs non organisés découlent non pas du contrat collectif, mais des contrats de travail conclus avec leurs employeurs, les manœuvres non organisés qui sont occupés à des travaux de peinture contrairement à l'article 35, chiffre 2, du contrat collectif ne peuvent se baser sur cette disposition pour en tirer des droits contre leur employeur. Mais cela n'exclut pas la possibilité pour celui-ci de se voir condamner, en raison de cette violation de l'interdiction, non seulement à une peine conventionnelle, mais aussi au paiement de la différence de salaire. L'article 19 du contrat collectif prévoit au chiffre 1 que les employeurs qui contreviennent aux dispositions du contrat sont tenus à titre de sanction, et cela en premier lieu, au paiement du moment non payé, et stipule au chiffre 3 que les montants qui ne peuvent être revendiqués par les ouvriers seront versés au fonds de la commission paritaire. Si le recourant, qui a occupé des manœuvres non organisés, moyennant un salaire horaire minimum de 2 fr. 55, à un travail réservé aux peintres qualifiés recevant un salaire horaire minimum de 2 fr. 84, a été condamné à payer la différence au fonds, l'obligation qui lui a été imposée est parfaitement compatible avec la teneur du

contrat collectif. Mais elle répond également, on peut l'admettre sans arbitraire, au sens et au but du contrat. L'interdiction d'occuper des manœuvres à des travaux de peinture contribue tout d'abord à la protection des ouvriers qualifiés et à l'encouragement de la formation professionnelle, mais aussi, comme c'est le cas pour les contrats collectifs de travail en général, à la réglementation de la concurrence. On peut dès lors considérer comme justifié et nullement arbitraire le fait qu'un employeur qui s'est donné un avantage à l'égard de ses concurrents fidèles au contrat en occupant, contrairement aux stipulations de celui-ci, à des travaux qualifiés des ouvriers non qualifiés, soit condamné à payer en compensation la différence de salaire, différence qui sera versée, lorsque les ouvriers en question ne sont pas organisés, ou n'ont, pour d'autres motifs, pas droit à cette différence, au fonds de la commission paritaire. Dans ce cas, le paiement de la différence ne constitue pas le paiement d'un salaire, mais bien une peine conventionnelle supplémentaire. Mais il est, ainsi qu'il ressort des considérations qui précèdent, compatible aussi bien avec les termes qu'avec le sens et le but du contrat collectif. C'est pourquoi le moyen du recourant consistant à prétendre que le Conseil d'Etat a admis arbitrairement l'obligation du paiement d'un salaire qui n'a été fixé ni par contrat collectif ni par contrat individuel de travail, est sans fondement. (Trad. de A.T.F., 81 II.)

Assurance-chômage

Contributions d'employeurs (loi neuchâteloise du 24 mars 1953)

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 13 octobre 1954 (Caisse paritaire d'assurance-chômage de la Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon S.A. et consorts c. Neuchâtel):

Ne constitue pas une inégalité de traitement contraire à l'article 4 Cst. la disposition cantonale qui impose à tous les employeurs, qu'ils soient ou non affiliés à une caisse paritaire, une

contribution uniforme à un fonds cantonal d'assurance contre le chômage.

Le 24 mars 1953, le Grand Conseil neuchâtelois a adopté une loi sur l'assurance-chômage, destinée à introduire dans le canton la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LAC). Cette loi cantonale prévoit que les dépenses à la charge de l'Etat, en particulier les subventions aux caisses et les versements au fonds fédéral de compensation, seraient supportées par un «fonds cantonal d'assurance contre le chômage»

alimenté notamment par les contributions des employeurs, prévues par l'article 16 de la loi.

La caisse paritaire d'assurance-chômage de la Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon S.A. ainsi qu'un certain nombre d'autres caisses paritaires et d'employeurs ont interjeté un recours de droit public contre cette loi. Ils ont requis le Tribunal fédéral d'annuler l'article 16 dans la mesure où il astreint « les employeurs affiliés à une caisse paritaire à payer au fonds cantonal d'assurance une contribution égale à celle des employeurs non affiliés à une caisse paritaire ».

Le Tribunal fédéral a rejeté le recours.

Extrait des considérants:

3. Les recourants se plaignent exclusivement d'une inégalité de traitement. Toute disposition légale créant une inégalité de traitement n'est pas nécessairement contraire à l'article 4 Cst. Pour qu'il en soit ainsi, il faut ou bien que la règle critiquée fasse entre divers cas des distinctions juridiques qu'aucun fait important ne justifie ou bien qu'elle soumette à un régime identique des situations de fait présentant entre elles des différences sérieuses et de nature à rendre nécessaire un traitement différentiel (*A.T.F.* 63 I 291, 51 I 77 s., 48 I 4, 41 I 64, 38 I 372 s.).

En l'espèce, les employeurs affiliés à une caisse paritaire ne sont pas dans la même situation de fait que les autres employeurs. Les premiers versent en effet à leur caisse une cotisation à laquelle les seconds ne sont pas tenus. Il s'agit dès lors de rechercher si cette différence est telle qu'en l'ignorant et en imposant à tous les employeurs sans distinction une contribution uniforme, la disposition attaquée viole l'article 4 Cst. Cette question doit être résolue négativement.

Tout d'abord, les « cotisations » aux caisses paritaires ne visent pas exactement le même but que les contributions au fonds cantonal. Sans doute doivent-elles, les unes et les autres, permettre la lutte contre le chômage par le moyen des caisses d'assurance. Mais le fonds cantonal, en appuyant également toutes les caisses, tend à créer la sécurité sociale dans l'en-

semble de la population et à prévenir ou atténuer les fluctuations économiques et politiques que provoquerait le chômage, où que ce soit dans le canton. Quant aux caisses paritaires, elles poursuivent des fins plus particulières et cherchent à développer les institutions paritaires et à procurer la sécurité au sein de l'entreprise ou de la profession. On ne saurait donc dire que les employeurs affiliés à une caisse paritaire contribuent directement à la tâche propre du fonds cantonal en payant une « cotisation » à leur caisse. En outre, à cette différence de but semble correspondre une différence dans les avantages que procurent le fonds cantonal, d'une part, les caisses paritaires, de l'autre. En effet, le fonds cantonal présente un intérêt que n'offrent pas les caisses paritaires. Ainsi, par l'ampleur de ses ressources, il peut seul fournir, en cas de chômage généralisé, les moyens d'une lutte efficace à laquelle tous les employeurs sont également intéressés, même s'ils sont affiliés à une caisse paritaire. En revanche, les caisses paritaires ont des avantages que le fonds cantonal ne possède pas. Permettant d'abaisser le montant des cotisations des ouvriers et tendant à créer la sécurité au sein d'une ou de plusieurs entreprises de la même branche économique, elles garantissent de ce fait, et comme toute institution qui assure des prestations sociales, une plus grande stabilité dans la composition du personnel. Or, cette stabilité, que le fonds cantonal est impuissant à fournir, est d'un grand intérêt pour l'employeur.

D'autre part, on ne saurait perdre de vue que, en vertu des articles 43 et 44 LAC et 8 ss. de la loi attaquée, le fonds cantonal alloue une subvention identique à toutes les caisses reconnues, qu'elles soient publiques, syndicales ou paritaires. De ce point de vue, les prestations qu'il verse ne sont donc pas diminuées du fait des « cotisations » des employeurs à leurs caisses paritaires.

Enfin, il convient de relever encore qu'un même patron peut avoir des ouvriers affiliés à une caisse paritaire et des ouvriers membres d'une caisse syndicale ou publique. Si cet employeur ne versait qu'une cotisation à

sa caisse paritaire, il ne contribuerait en rien à la prévention du chômage en ce qui concerne ses ouvriers appartenant à une caisse non paritaire.

Ces diverses circonstances pouvaient raisonnablement conduire le législateur à considérer que la différence de fait existant entre les diverses catégories d'employeurs n'était pas de nature à justifier un traitement différentiel. Sans doute aurait-il été plus équitable de prévoir une contribution réduite à l'égard des employeurs affiliés à une caisse paritaire, comme en ont décidé par exemple les cantons de Zurich et Thurgovie et comme le faisait du reste l'article 66 du projet de LAC et l'article 17 de la première loi neuchâteloise, repoussée en votation populaire. Mais il faut convenir que le montant de la contribution au fonds cantonal est peu élevé. Cette modicité autorisait le Grand Conseil à adopter une solution qui, pour être moins nuancée et moins conforme à une répartition équitable des charges, est en revanche manifestement plus simple et a été adoptée d'ailleurs par d'autres cantons (Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Schaffhouse, Glaris, Nidwald, ces deux derniers cantons n'ayant toutefois pas de caisse paritaire sur leur territoire).

Ainsi, la disposition attaquée ne viole pas l'article 4 Cst. Elle ne saurait donc être annulée.

(A.T.F., 80 I 231.)

Perte de gain donnant droit à indemnité (art. 26 L. A. C.)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, 31 décembre 1954 (Moser):

1. *Les jours de maladie pendant les vacances ne sont pas, en principe, reconnus comme jours de vacances.*

2. *Cependant, lorsque le début des vacances a été, dès avant la maladie, fixé au terme du contrat de travail, les jours de maladie survenant pendant les vacances peuvent entrer en ligne de compte pour la computation des vacances.*

L'assuré a occupé dès le 16 mars 1953 un emploi d'auxiliaire dans l'administration fiscale du canton de Berne. Les rapports de service ont été résiliés par l'administration pour le 31 janvier 1954, mais ce terme a,

par la suite, été prorogé de quatorze jours. Il a été convenu en même temps que l'assuré prendrait ensuite onze jours de vacances. L'assuré étant tombé malade au début de février, a été incapable de travailler jusqu'à la fin du mois. Dès le 1^{er} mars, il se fit inscrire pendant douze jours comme chômeur à l'Office du travail, après quoi il trouva un nouvel emploi.

L'Office cantonal du travail refusa à l'assuré tout droit à l'indemnité de chômage pour les douze jours contrôlés, du fait qu'à son avis, les jours de maladie du 16 au 27 février ne pouvaient pas être considérés comme jours de vacances, et qu'il fallait considérer que Moser avait pris ses onze jours de vacances après avoir recouvré sa capacité de travail.

L'assuré recourut auprès de l'autorité cantonale de recours, qui confirma la décision de l'Office du travail. Il interjeta alors auprès du Tribunal fédéral des assurances un recours, qui a été admis par ce dernier.

Droit:

1. Pour avoir droit à l'indemnité de chômage, l'assuré doit avoir subi une perte de gain par suite de manque de travail (art. 24, al. 2, L. A. C.). C'est la raison pour laquelle la perte de gain ne donne pas droit à indemnité lorsqu'elle résulte de vacances ou de jours fériés (art. 26, al. 2, L. A. C.). Dans le cas présent, il y a lieu de se demander si les onze jours de vacances auxquels l'assuré avait droit doivent, pour les fins de l'assurance-chômage, être considérés comme afférents à la deuxième quinzaine de février ou à la première quinzaine de mars. Si les vacances n'ont commencé qu'au début de mars, c'est-à-dire après que la capacité de travail a été recouvrée, l'assuré n'a pas droit à une indemnité de chômage pour la perte de salaire subie au cours de ce mois. Le problème de la coïncidence de la maladie et des vacances n'a été réglementé ni dans la loi, ni dans le règlement d'exécution. Cependant, dans sa circulaire N° 3 du 28 juillet 1952, l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail a développé des considérations que l'on peut résumer comme suit: L'assimilation des jours de maladie aux jours de va-

cances est contraire au but de l'institution des vacances et, en cas de chômage, aboutit à la conséquence qu'il faudrait verser des indemnités de chômage pour un nombre de jours égal à celui des jours de maladie considérés comme jours de vacances. Cela équivaldrait pratiquement à autoriser le cumul des indemnités de vacances et des indemnités de chômage, ainsi qu'à tolérer le cumul des indemnités de vacances et des indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents. Même lorsque le travailleur n'est pas assuré contre la maladie ou les accidents et se trouverait de la sorte dans une situation difficile, il n'appartient pas à l'assurance-chômage de combler cette lacune. Les jours de maladie ne doivent donc pas être considérés comme des jours de vacances.

La réglementation posée par la circulaire a pour but principal d'empêcher que les assurés qui ont été malades pendant quelques jours durant l'année ne puissent par la suite, en démontrant que les vacances ont été écourtées de la durée de ces jours de maladie, recevoir pour ces mêmes jours des indemnités de l'assurance-chômage, ce qui ne serait pas seulement contraire au but des vacances, mais conduirait aussi à un cumul de prestations. Celui qui toucherait directement ou indirectement des indemnités de l'assurance-chômage pour des jours qui ont déjà été indemnisés par l'employeur au titre des vacances abuserait en effet de l'assurance sociale. Il convient de relever dans le même sens que les vacances ne peuvent, d'après leur but, pas être assimilées à des jours de maladie, car ces derniers doivent être indemnisés d'une autre manière, soit par le salaire payable pendant la maladie (art. 335 C. O.) et par les prestations de l'assurance-maladie et accidents. La réglementation prévue par la circulaire N° 3 de l'OFIAMT répond par conséquent à des considérations exactes et conformes au sens et au but de l'assurance-chômage.

2. Cependant, on a affaire en l'occurrence à un cas spécial, ce qui amène à en examiner les circonstances concrètes. L'administration fiscale avait convenu avec l'assuré que l'engage-

ment prendrait fin à la mi-février 1954. Il était clair que l'assuré devait prendre ses vacances pendant la deuxième quinzaine de février. L'assuré étant tombé malade au début de février, il a apparemment reçu son salaire pendant les quatorze premiers jours, pendant lesquels il aurait encore dû travailler. Il faut admettre aussi, comme il s'agissait d'un emploi auxiliaire, que Moser n'avait, pour la deuxième quinzaine de février, aucun droit au salaire résultant de l'article 335 C. O. Il est vrai qu'il recevait de sa caisse-maladie une indemnité de 2 fr. par jour, mais cette indemnité ne remplaçait pas le salaire et servait tout juste à payer les frais médicaux et pharmaceutiques demeurant à sa charge. Le salaire que Moser a encore reçu de l'administration fiscale pendant la deuxième quinzaine de février constituait une indemnité de vacances pour une période de vacances déjà fixée dès avant la maladie au terme de l'engagement. Il ne saurait donc y avoir d'abus possible du point de vue de l'assurance-chômage si l'on reconnaît le droit aux prestations pour les jours contrôlés de mars 1954. Comme les vacances ont été fixées d'avance à la fin de l'emploi, on ne peut pas considérer que le travail aurait été interrompu pour cause de maladie. Il n'y a pas d'abus non plus du point de vue de l'assurance-maladie, et même s'il y en avait un, la question devrait être résolue sur le terrain de l'assurance-maladie, c'est-à-dire en vertu de l'article 26 L. A. M. A., et non pas de l'article 26, alinéa 2, ou de l'article 28, alinéa 1, L. A. C.

Comme les rapports de service, y compris le droit aux vacances, étaient définitivement éteints le samedi 27 février 1954 et que Moser n'avait plus, dès le 1^{er} mars 1954, c'est-à-dire après avoir recouvré sa capacité de travail, aucun droit à faire valoir contre son employeur, il serait choquant de considérer qu'il a pris onze jours de vacances en mars. Pour tous ces motifs, le Tribunal parvient à la conclusion qu'il y a lieu de tenir compte des circonstances du cas en reconnaissant le droit de l'assuré à être indemnisé pendant les jours de chômage contrôlés de mars 1954. (Trad. de A.T.F.A., 1955, 58.)



