

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 48 (1956)
Heft: 9

Artikel: Le salaire garanti
Autor: Berenstein, Alexandre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384973>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 09.07.2025

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

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel: «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

48^{me} année

Septembre 1956

N° 9

Le salaire garanti

Par *Alexandre Berenstein*

I

Le congrès de Milan de l'Association internationale pour le progrès social, qui s'est tenu du 24 au 27 mars 1956, avait à son ordre du jour trois questions essentielles: le travail des femmes, le salaire garanti et les conséquences sociales de l'automatisation. Sur ces trois points, les travaux du congrès ont donné lieu à d'intéressants échanges de vues. A vrai dire, la perspective de l'automatisation a dominé les débats, et le deuxième et le troisième des problèmes discutés à Milan ont ainsi été étroitement liés l'un à l'autre, car l'introduction de l'automatisation est l'une des raisons — et non la moindre — qui ont conduit à l'adoption aux Etats-Unis de plans de garantie du salaire.

L'objet du présent article n'est cependant pas de résumer les débats du congrès de Milan, dont le compte rendu sera très prochainement publié par les soins du secrétariat de l'Association internationale pour le progrès social, mais, ayant eu à étudier spécialement ce problème à l'occasion du dit congrès, nous voudrions indiquer tout d'abord ce que l'on entend par «salaire garanti» et ensuite quelles sont dans ce domaine les réalisations de la législation et de la pratique suisses.

II

Selon la définition donnée par le Bureau international du travail dans un rapport présenté en 1948 à la Conférence internationale du travail, «le but principal de la garantie du salaire est de *réduire les pertes de revenu éprouvées par des travailleurs à la suite de chômage total ou partiel et d'arriver de la sorte à éliminer, ou tout au moins à atténuer dans une grande mesure leurs effets néfastes* »¹. Le même rapport ajoute qu'il faut entendre par «salaire garanti pro-

¹ *Conférence internationale du travail*, 31^e session. Rapport VI a). Salaires: a) Rapport général, p. 266.

prement dit » un arrangement en vertu duquel l'employeur garantit d'avance qu'il payera durant une période déterminée (la semaine, le mois, le trimestre, etc.) un montant préalablement fixé à ses ouvriers, qu'ils aient de l'ouvrage ou non, l'engagement de l'employeur portant soit sur l'emploi et le salaire durant une période déterminée, soit sur le salaire seulement; il admet enfin qu'on peut également faire entrer dans la notion générale de « salaire garanti » le préavis de mise à pied et l'indemnité de licenciement.

On peut dire en résumé que les systèmes de garantie du salaire tendent à assurer au travailleur le paiement de son salaire intégral ou d'une partie de ce salaire pendant une période déterminée quelles que soient les circonstances d'ordre économique ou technologique qui peuvent influencer pendant cette période sur le maintien de l'emploi. Si un système de salaire garanti proprement dit tend à imposer à l'employeur l'obligation de payer le salaire à l'ouvrier, le même but peut être atteint par la voie de l'assurance-chômage.

Il convient de remarquer que c'est sans doute un économiste suisse qui, le premier, a préconisé l'adoption d'un système de garantie du salaire.

En effet, le Genevois Sismondi proclamait dès 1819, dans le dernier chapitre de son ouvrage fondamental, les *Nouveaux principes d'économie politique*, que « l'ouvrier a droit à la garantie de celui qui l'emploie »². Il est bien évident, disait-il en substance, que si les chefs du métier étaient soumis à l'obligation de fournir des secours à tous les pauvres de leur métier, on mettrait aussitôt un terme aux souffrances auxquelles se trouve exposée la classe ouvrière. « Aujourd'hui, le manufacturier, après avoir appelé à lui de nombreuses familles, les laisse tout à coup sans emploi, parce qu'il a découvert qu'une machine à vapeur peut accomplir tout leur ouvrage; alors il apprendrait que la machine à vapeur ne produit aucune économie, si tous les hommes qui travaillent ne trouvent pas moyen de travailler encore et s'il est obligé de les maintenir à l'hôpital pendant qu'il chauffe ses fourneaux. Cette charge qui retomberait sur lui seul, serait de la plus stricte justice; car il fait aujourd'hui un profit sur la vie des hommes, et tous les dommages qui en résultent, il les repousse à la charge de la société. »

Certes, Sismondi n'a pas établi une véritable théorie du « salaire garanti » au sens où l'on entend aujourd'hui ce terme. Il n'en demeure pas moins qu'il semble être le premier à avoir posé, en termes généraux, le problème que l'on cherche à résoudre aujourd'hui.

III

C'est à la suite de l'accord conclu en juin 1955 entre les *United Automobile Workers* et l'entreprise Ford, puis d'un accord analogue

² Livre VII, chap. IX.

conclu entre le même syndicat et la *General Motors*, que le problème du « salaire garanti » a éveillé l'attention de l'opinion publique mondiale. C'est en effet la première fois qu'un plan de salaire garanti a été adopté sur une échelle aussi large.

Il importe donc de rappeler en quelques mots en quoi consistent ces accords. Le syndicat de l'automobile a fait préparer tout d'abord par ses propres services, puis par une commission d'économistes, un plan concret basé sur des recherches extrêmement approfondies. Ce plan visait à l'institution d'un salaire annuel garanti (*Guaranteed Annual Wage*) consistant dans le paiement aux ouvriers licenciés d'indemnités pendant une durée pouvant s'élever à 52 semaines. Les contrats finalement conclus stipulent que l'ouvrier licencié sans sa faute après au moins une année d'emploi pourra toucher pendant 26 semaines 60 à 65% de son salaire net, ces indemnités comprenant pour une part les indemnités de chômage versées par l'État et pour le surplus les versements d'un fonds créé par l'entreprise à concurrence de 55 millions de dollars pour Ford et de 110 millions de dollars pour *General Motors*. En vue de la constitution de ce fonds, l'entreprise est appelée à verser, jusqu'à ce que le plafond prévu soit atteint, 5 cents par ouvrier et par heure de travail. En cas de chômage, les versements du fonds sont fonction de la durée de l'emploi de l'ouvrier intéressé et de la situation du fonds lui-même. Le fonds est administré par un comité comprenant trois représentants de l'entreprise, trois représentants du syndicat et un président neutre.

Le système adopté emporte plusieurs avantages. Il incite les employeurs à intervenir en faveur de l'augmentation des indemnités de chômage, dont le niveau, aux États-Unis, n'a pas suivi l'augmentation des salaires. Mais ce plan ne doit pas avoir pour effet d'assurer seulement une certaine permanence de revenu; il doit aussi — et c'est là l'un de ses objectifs essentiels — conduire à une stabilisation de l'emploi en amenant les entreprises à ne plus considérer le coût de la main-d'œuvre comme un élément variable, mais comme un poste fixe de leurs budgets et en les obligeant à « programmer » la production d'une façon plus rationnelle. Ce système doit surtout rendre l'automation supportable pour la classe ouvrière et éviter que celle-ci n'en fasse les frais.

IV

Il ressort des indications qui précèdent que le système adopté aux États-Unis dans l'industrie de l'automobile ne garantit pas à proprement parler son *salaire* à l'ouvrier pendant une période déterminée; il ne fait que garantir dans une certaine proportion le *revenu* de l'ouvrier pendant cette période. Il existe, ailleurs qu'aux États-Unis, des systèmes qui tendent au même but. Nous examine-

rons ci-après quelles sont les institutions que connaissent à cet égard la législation et la pratique suisses.

A. La demeure de l'employeur

Il convient de signaler tout d'abord, parmi les modalités de garantie du salaire que connaît la législation suisse, celle qui tend à assurer au travailleur son salaire en cas de manque d'ouvrage survenant en cours d'emploi. Le législateur a estimé que si le travail se trouve interrompu pour une cause qui n'est pas imputable à l'employé, alors que celui-ci est prêt à fournir sa force de travail, il appartient en principe à l'employeur de payer le salaire aussi longtemps que dure le contrat.

C'est ainsi que l'article 332 C. O. autorise l'employé³, lorsque l'employeur est en demeure d'accepter son travail, à réclamer le salaire convenu sans être obligé de fournir encore le travail promis, sauf à imputer sur sa créance ce qui lui a valu le fait d'être dispensé de le fournir, ou ce qu'il a gagné par l'emploi de son temps disponible, ou le gain auquel il aurait intentionnellement renoncé. L'employeur ne peut échapper à cette obligation en apportant la preuve que l'ouvrage fait défaut. Le Tribunal fédéral a statué que « l'employeur doit, en principe, le salaire à ses ouvriers, même s'il n'a pas assez d'ouvrage pour les occuper ». Il n'a cependant pas jugé arbitraire une décision judiciaire cantonale qui, dans un cas où le manque d'ouvrage était dû à la crise économique, a réduit à trois quarts du salaire normal le montant dû par l'employeur en application de l'article 332 (arrêt du 25 novembre 1930); en revanche, il a déclaré arbitraire une décision privant, dans un cas semblable, l'employé de tout son droit au salaire (arrêt du 28 novembre 1931, A. T. F. 57 I 370, *Praxis* 1932, p. 68).

L'article 331 C. O. vise le cas des employés qui sont occupés régulièrement par un employeur aux pièces ou à la tâche; il prescrit que ces employés ont le droit d'exiger de l'ouvrage en quantité suffisante pendant la durée du contrat; à défaut d'ouvrage aux pièces ou à la tâche, l'employeur peut occuper l'ouvrier à l'heure ou à la journée, et si l'une ou l'autre espèce d'ouvrage vient aussi à manquer, l'employeur est tenu de réparer le dommage subi, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable.

Ainsi, si l'article 332 accorde à l'employé un *droit au salaire* en cas de demeure de l'employeur, l'article 331 accorde à l'employé occupé aux pièces ou à la tâche un *droit à des dommages-intérêts* en cas de manque de travail. Toutefois, d'après cette dernière hypothèse, l'employeur peut se libérer de sa responsabilité en prouvant

³ Afin de prévenir toute équivoque, relevons que le terme d'« employé » vise d'une façon toute générale, dans le Code des obligations, la personne qui, dans le contrat de travail, a contracté avec l'employeur, soit le salarié.

l'absence de toute faute à sa charge. A vrai dire, plusieurs auteurs admettent — ce n'est toutefois pas là l'avis de l'opinion dominante — que les employés occupés aux pièces ou à la tâche peuvent aussi invoquer la disposition de l'article 332 C. O. et bénéficient donc des mêmes avantages que les employés rémunérés au temps.

Mais il faut relever que la protection que l'article 332 C. O. accorde à l'employé est quelque peu illusoire. La doctrine et la jurisprudence admettent en effet que l'article 332 C. O. n'est pas de droit impératif et qu'il peut donc y être dérogé conventionnellement. Très fréquemment, l'employé accepte de subir une telle dérogation, de crainte d'être congédié s'il ne l'acceptait pas.

Dans l'industrie du bâtiment, où le travail est fréquemment interrompu en raison des intempéries, le salaire n'est généralement pas payé pendant les interruptions; on admet souvent qu'il existe dans la branche un usage qui dérogerait à l'article 332 C. O. Les ouvriers assurés contre le chômage peuvent alors s'adresser à leur caisse d'assurance, à la condition d'avoir observé les délais d'attente prévus par la loi sur l'assurance-chômage. Toutefois, l'assurance-chômage n'indemnise pas, dans le bâtiment, les heures perdues lorsque l'interruption du travail n'atteint pas une demi-journée. Afin de remédier à cette situation, les associations de travailleurs et d'employeurs intéressées ont conclu le 2 mars 1954 une convention collective accordant aux ouvriers une allocation pour le temps perdu par suite d'intempéries, s'il s'agit d'heures qui, même consécutives, ne font pas une demi-journée de travail; cette *allocation d'intempéries* s'élève à 80% du salaire horaire ordinaire. Le Conseil fédéral a donné à cette convention force obligatoire générale, de sorte qu'elle s'applique à tous les employeurs et travailleurs, organisés ou non, de l'industrie du bâtiment.

B. Le délai de préavis

Une autre modalité de salaire garanti consiste dans la protection accordée au travailleur contre un licenciement abrupt. En principe, il doit s'écouler, entre la notification de la résiliation du contrat de travail et l'extinction du contrat, un certain délai dont la durée est fixée par la loi. Ce n'est cependant, naturellement, que dans les contrats à durée indéterminée qu'un tel délai peut être prévu, puisque, dans les contrats à durée déterminée, le contrat prend fin à l'expiration du temps prévu sans qu'il soit nécessaire de donner congé (art. 345 C. O.). Dans ce dernier cas, la protection accordée au travailleur résulte précisément de la durée déterminée du contrat, qui oblige l'employeur à respecter celui-ci jusqu'à l'expiration de cette durée.

On sait que l'article 347, alinéa 2, C. O. fixe des délais de préavis différents pour les différentes catégories de travailleurs: 7 jours

pour la fin d'une semaine pour les ouvriers, 1 mois d'avance pour la fin d'un mois pour les commis et employés de bureau, 14 jours d'avance pour la fin d'une semaine pour les domestiques. Cette règle, tout comme celle qui concerne la demeure de l'employeur, ne revêt toutefois qu'un caractère purement dispositif; il peut y être dérogé et tout délai peut même être supprimé par contrat individuel ou collectif, ou encore par contrat-type de travail. Mais les délais conventionnels de congé ne peuvent être différents pour les deux parties, c'est-à-dire que si le délai que l'employeur doit, en vertu du contrat, observer pour résilier celui-ci est plus court que le délai fixé pour la résiliation par l'employé, ce dernier délai s'applique également à l'employeur (art. 347, al. 3, C. O.)⁴.

Rappelons aussi que le délai légal de préavis est porté pour toutes les catégories de travailleurs à deux mois d'avance pour la fin d'un mois lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année. Dans ce cas, il n'est possible de déroger que dans certaines limites au délai légal: le délai de préavis ne peut alors être réduit en dessous d'un mois pour les commis et employés de bureau et de 14 jours pour les autres employés (art. 348 C. O.).

Pour les ouvriers de fabrique, la durée du délai légal de congé est fixée à 14 jours (art. 21 L. T. F.); il ne peut être dérogé à cette règle que par une clause écrite du contrat de travail, par contrat collectif ou par contrat-type.

Des délais spéciaux sont, d'autre part, prévus dans certains cas en faveur des travailleurs agricoles habitant en communauté domestique avec leur employeur (art. 349 C. O.) et des voyageurs de commerce (art. 16, loi du 13 juin 1941). Les délais légaux sont en revanche réduits à l'égard des marins (art. 29 A. C. F. du 20 janvier 1942 et art. 77 de la loi sur la navigation maritime du 23 septembre 1953, non encore en vigueur).

Les délais de préavis fixés par la loi sont donc relativement brefs. Le délai le plus long est celui de deux mois pour la fin d'un mois, prévu notamment par l'article 348 C. O., applicable lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année. Dans la situation juridique actuelle, cette période n'est pas prolongée même lorsque le travailleur a été occupé pendant plusieurs années chez le même employeur.

Le projet de loi sur le travail rédigé en 1950 prévoit une prolongation des délais de préavis pour les employés de bureau dont les rapports de service ont duré plus de cinq ans, mais au contraire une réduction de ces délais, par rapport à la législation actuelle, pour les autres employés lorsque le contrat a duré plus d'une année.

⁴ Cette disposition prévoit simplement que « les délais conventionnels de congé ne peuvent être différents pour les deux parties », mais le Tribunal fédéral l'a interprétée dans le sens qu'elle interdit les délais de congé plus courts stipulés en faveur de l'employeur (arrêt du 17 juin 1952, *A. T. F.* 78 II 237).

Auprès des délais fixés par la loi, il convient de mentionner ceux qui résultent de *contrats-types de travail*. Dans quelques cas, les délais légaux sont prolongés par le contrat-type; c'est ainsi que le contrat-type de travail pour le personnel sanitaire, arrêté par le Conseil fédéral les 16 avril 1947 / 24 septembre 1948, fixe, pour les infirmières, gardes-malades et sages-femmes, à deux mois pour la fin d'un mois la durée du délai de préavis même lorsque l'emploi n'a pas duré une année.

Quant aux *contrats collectifs de travail*, ils ne prévoient généralement pas de délais supérieurs aux délais légaux. Au contraire, notamment pour les contrats ayant duré plus d'une année, le délai légal est souvent réduit conventionnellement, car dans beaucoup de cas non seulement les employeurs, mais aussi les travailleurs ne désirent pas se lier pour une trop longue durée.

Toutefois, à l'égard des « employés » au sens étroit du terme, certains accords prévoient des délais de préavis supérieurs au délai légal. La convention concernant les conditions de travail des employés de commerce, conclue entre les associations patronales centrales et les associations centrales d'employés le 30 novembre 1949, porte que le délai de congé sera porté à trois mois après la douzième année de service; mais cette convention n'est pas un contrat collectif de travail, car elle n'a pas de force obligatoire pour les membres des associations contractantes. En ce qui concerne les employés de banque, le règlement uniforme établi dès le 3 octobre 1946 par les associations bancaires et les associations d'employés prévoit que lorsque le contrat de travail a duré plus de dix ans il ne peut être dénoncé par l'établissement que pour la fin d'un semestre et moyennant un préavis de six mois.

Cependant, le fait que des délais de préavis sont fixés par la loi ou le contrat ne signifie naturellement pas que ces délais soient toujours observés dans la pratique. Bien souvent, le contrat est rompu avant l'expiration du délai légal ou conventionnel, soit que l'employeur prétende à l'existence d'un juste motif de congédiement abrupt, soit pour toute autre raison. Nous n'avons pas à examiner ici le cas dans lequel l'employeur a effectivement un juste motif de résilier, résidant dans la personne du salarié. Mais quelle sera la situation juridique du salarié lorsque l'employeur rompt le contrat avec effet immédiat, sans être fondé à invoquer un juste motif de résiliation anticipée?

Dans sa jurisprudence la plus récente, le Tribunal fédéral a statué qu'en pareille hypothèse les droits de l'employé sont régis en principe par l'article 332 C. O., relatif à la demeure de l'employeur. L'employé a alors le droit de recevoir le salaire qu'il aurait reçu, s'il avait conservé son emploi, jusqu'à l'expiration du délai normal de résiliation (ou si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, jusqu'au terme prévu pour l'extinction du contrat), sous

imputation toutefois des économies que l'employé a pu réaliser du fait qu'il a été dispensé de travailler, ainsi que du gain qu'il a ou aurait pu réaliser pendant cette période (arrêt du 23 décembre 1952, *A. T. F.* 78 II 442). Cependant, l'ouvrier de fabrique dont le contrat a été résilié « au mépris de la loi ou des conventions » a droit à une indemnité forfaitaire, équivalente au salaire de six jours, quelle que soit la durée demeurant à courir jusqu'à l'expiration normale du contrat (art. 26 L. T. F.).

L'employeur peut-il être dispensé de l'observation du délai de préavis et résilier le contrat avec effet immédiat en invoquant des circonstances de nature économique? Le Tribunal fédéral a effectivement jugé que l'obligation pour l'employeur de liquider son entreprise en raison de circonstances extérieures pouvait constituer un juste motif de résiliation anticipée du contrat; en pareil cas, le juge fixe librement, en application de l'article 353 C. O., le montant de l'indemnité à accorder à l'employé (arrêt du 24 octobre 1914, *Praxis* IV, p. 2, et arrêt du 11 octobre 1918, *A. T. F.* 44 II 413).

La législation suisse ne contient aucune disposition imposant aux employeurs le paiement d'*indemnités de licenciement* lorsque le délai de préavis légal ou conventionnel a été dûment observé. L'institution de telles indemnités n'est pas non plus ancrée dans la pratique. Relevons cependant que la convention de 1949 relative aux employés de commerce spécifie qu'au lieu de la fixation d'un délai de congé dépassant le minimum déterminé par la loi, il peut être prévu, en faveur des employés ayant de longues années de service et qui perdent leur place sans leur faute et sans être mis au bénéfice de prestations d'une institution de prévoyance, une indemnité spéciale de licenciement.

Le projet de loi sur le travail prévoit dans certains cas le paiement d'indemnités de licenciement, mais un tel paiement n'interviendrait que dans des cas spéciaux fixés en liaison avec les règles relatives au délai de préavis; notamment, lorsque le contrat d'un « employé », au sens étroit de ce terme, a duré plus d'une année et que le délai de congé a été réduit conventionnellement, l'employeur, s'il résilie le contrat, devrait payer une indemnité compensatoire.

D. L'assurance-chômage

Lorsque le salarié congédié n'a pas droit à des prestations de son employeur, il pourra, s'il ne retrouve pas de travail et s'il est assuré contre le chômage, bénéficier des prestations de l'assurance.

Nous n'avons pas besoin de retracer ici les principes qui régissent en Suisse l'assurance-chômage et qui sont sans doute connus de nos lecteurs.

Il convient simplement de relever que les indemnités de chômage ne sont versées qu'aux ouvriers assurés, qui ont accompli le stage

prévu par la loi et qui subissent une perte de gain au sens des dispositions légales. Les assurés doivent, d'autre part, subir un délai d'attente, qui est en principe d'un jour par année civile, mais qui peut être d'une durée supérieure pour les travailleurs de certaines branches (bâtiment, industrie hôtelière, etc.). Le montant de l'indemnité journalière est fixé à un pourcentage du salaire, atteignant un maximum de 60% pour les assurés sans charge de famille et de 80% pour les assurés ayant de telles charges. Quant à la durée de l'indemnisation, elle ne peut dépasser 90 jours au cours d'une année civile et 375 jours au cours de quatre années consécutives; le Conseil fédéral peut toutefois étendre dans une certaine mesure la durée de l'indemnisation en cas de chômage intense.

Il sied de rappeler également que divers cantons ont institué une aide aux chômeurs dans la gêne et accordent ainsi des allocations aux chômeurs qui, soit parce qu'ils ne sont pas assurés, soit parce qu'ils ont épuisé leur droit aux prestations, ne touchent pas d'indemnités de l'assurance-chômage.

E. Les institutions de prévoyance

En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, la situation de l'employé peut encore être sauvegardée par l'intervention d'une institution de prévoyance créée par l'entreprise.

Mais la création de telles institutions n'est pas obligatoire, sauf pour certaines entreprises concessionnaires de l'Etat, comme les chemins de fer; la loi n'impose pas non plus en principe aux institutions de prévoyance existantes — sous réserve de dispositions spéciales de leurs statuts — l'obligation d'intervenir en pareil cas.

Cependant, lorsqu'un employé a versé des contributions à un fonds de prévoyance créé en faveur de son personnel par une société anonyme, une société en commandite par actions, une société à responsabilité limitée ou une société coopérative, il doit, en cas de dissolution des rapports de service, recevoir, à teneur de la loi (art. 673, 764, 805 et 862 C. O.), la restitution d'au moins les versements qu'il a effectués, en tant qu'il ne bénéficie pas de prestations du fonds conformément au règlement de ce dernier.

Par ailleurs, le personnel des administrations publiques reçoit généralement, aux termes des dispositions statutaires régissant les caisses de pensions, en cas de résiliation des rapports de service sans qu'une faute soit imputable à l'agent intéressé, des prestations dépassant le montant des versements effectués par l'agent lui-même. En revanche, les statuts des caisses de prévoyance des entreprises privées ne prévoient que rarement le paiement, aux salariés licenciés pour manque de travail, d'indemnités dont le montant dépasse celui des versements effectués par l'ayant droit; ceux qui accordent de

telles indemnités disposent généralement qu'elles sont payées aux salariés dont les rapports de service ont duré au moins cinq années.

Enfin, il convient de signaler une initiative originale qui a vu le jour dans un contrat collectif conclu dans le canton de Genève. L'Association patronale genevoise des fabriques de produits synthétiques et la Fédération suisse des ouvriers du textile et de fabrique (groupe genevois des produits synthétiques) ont, en vertu d'un contrat collectif de travail, créé en 1949 une « caisse de métier » gérée par une véritable communauté professionnelle constituée sous forme d'association comprenant, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les travailleurs de la profession. Au sein de l'assemblée de l'association, les employeurs disposent d'un nombre de voix égal à celui des ouvriers, représentés pour la plupart par leur organisation professionnelle; les décisions sont prises à la double majorité des travailleurs et des employeurs; le conseil de direction, comprenant trois membres patrons et trois membres ouvriers, est présidé alternativement par un employeur et par un salarié. La caisse est alimentée par les cotisations des employeurs et des travailleurs, selon le principe suivant: les employeurs, ainsi que les ouvriers non syndiqués (sauf ceux qui n'ont pas 20 ans), payent une cotisation fixée au maximum à deux fois celle qui est perçue des ouvriers syndiqués (et des ouvriers non syndiqués n'ayant pas 20 ans). L'une des principales fonctions de la caisse consiste dans le paiement d'indemnités de congédiement (art. 11 des statuts). Le règlement de la caisse fixe comme suit les conditions à remplir pour l'obtention de ces indemnités:

Pour obtenir une indemnité de congédiement, les ayants droit doivent remplir les conditions suivantes:

Avoir été trois ans de suite au moins employé dans l'une ou l'autre des maisons membres de l'association patronale.

L'indemnité est fixée par le Conseil de direction de la caisse, en tenant compte des disponibilités de la caisse, de l'ancienneté de l'intéressé, de ses qualités professionnelles, de sa situation de famille et de toutes autres raisons conformes à l'article 2 des statuts.

Celui qui perd sa place en raison des motifs invoqués par l'article 352 C. O. perd tout droit à cette indemnité.

Cette réalisation intéressante institue une forme particulière de « salaire garanti ». La garantie n'émane pas ici de l'employeur ou d'une institution créée par lui, mais d'une institution créée par l'ensemble de la profession et au sein de laquelle travailleurs et employeurs jouissent de droits égaux.

F. Autres mesures

Parmi les mesures prises par le législateur fédéral en vue d'assurer leur salaire aux travailleurs en temps de crise économique,

il faut signaler l'encouragement de la *constitution de réserves par l'économie privée*. La loi du 3 octobre 1951, complétée par un règlement du 11 mars 1952, prévoit que la Confédération ristournera aux entreprises de l'économie privée qui, ayant constitué une réserve de crise, créent à l'aide de cette réserve des possibilités de travail en cas de chômage le montant de l'impôt payé sur les sommes versées à la dite réserve. La plupart des cantons ont pris des mesures analogues. Des mesures spéciales ont, d'autre part, été prévues pour l'industrie horlogère, qui a été l'objet d'une protection particulière afin d'éviter le retour dans cette industrie d'une crise semblable à celle qui s'était produite entre les deux guerres; l'article 7 de l'arrêté fédéral du 22 juin 1951 autorise le Conseil fédéral à ordonner la constitution de *fonds de crise* alimentés par des contributions patronales et devant notamment, en temps de crise, venir en aide aux ouvriers et employés de cette industrie se trouvant dans une situation particulièrement pénible.

Il convient de signaler enfin, dans le même ordre d'idées, la loi fédérale sur les *mesures préparatoires en vue de combattre les crises et de procurer du travail*, du 30 septembre 1954, qui a prévu que la Confédération doit prendre, avec le concours des cantons et de l'économie privée, des mesures préparatoires tendant à maintenir et à développer les possibilités de travail existantes, ainsi qu'à en créer de nouvelles; ces mesures doivent autant que possible être conçues de manière à permettre à la main-d'œuvre d'exercer, dans l'économie privée, la profession qu'elle a apprise ou à laquelle elle s'est formée; la loi prévoit la nomination par le Conseil fédéral d'un délégué aux possibilités de travail chargé de pourvoir à ces tâches.

Les mesures susvisées ne constituent que des précautions prises dans l'éventualité d'une crise économique future. Mais il importe encore d'examiner si, dans la situation économique actuelle, il est possible de prévoir la garantie du salaire des travailleurs occupés à des *activités de caractère saisonnier*. Cette garantie ne peut mieux être obtenue que par la réalisation d'une plus grande stabilité de l'emploi⁵. Le problème se pose en tout premier lieu dans l'industrie du bâtiment, dans laquelle chaque hiver de nombreux maçons et manœuvres sont condamnés au chômage des semaines durant. Afin de remédier à cette situation, le délégué aux possibilités de travail s'efforce d'inciter les pouvoirs publics à exécuter de préférence les projets de construction durant les mois d'hiver, autant que faire se peut. Il a, d'autre part, examiné aussi sous son aspect technique le problème du maintien de l'activité dans la branche du bâtiment pendant l'hiver. Le Laboratoire fédéral d'essai des matériaux à Zurich a été appelé par lui à rechercher s'il est possible de

⁵ Les indications qui suivent sont extraites d'une communication qui nous a été aimablement adressée par le délégué aux possibilités de travail.

résoudre le problème par des moyens techniquement réalisables et dont l'application ne serait pas trop coûteuse.

Cependant, le problème des activités saisonnières se trouve partiellement résolu en Suisse du fait que, dans beaucoup de branches de la vie économique, la main-d'œuvre saisonnière est constituée en grande partie par des travailleurs étrangers, qui quittent le pays une fois la saison terminée: c'est le cas dans le bâtiment, l'hôtellerie et l'agriculture. Dans l'hôtellerie, la main-d'œuvre indigène qu'une occupation saisonnière dans cette branche ne rebute pas provient en bonne partie de familles paysannes et, la saison hôtelière passée, cette main-d'œuvre retourne vaquer aux travaux de la campagne. Les industries d'exportation, notamment dans les branches de la métallurgie, de l'industrie des textiles, de l'habillement, de l'alimentation, s'efforcent, pour ne pas être obligées de procéder à des licenciements massifs en cas de recul des ordres, de réserver les commandes normales, impliquant des délais relativement longs, au personnel suisse et, dans la mesure du possible, font appel à des étrangers pour les autres travaux.

Il résulte de ces brèves indications que le problème de l'organisation de la stabilité de l'emploi ne paraît pas se poser en Suisse, dans la plupart des branches économiques, avec une acuité particulière, du fait de la structure spéciale de la main-d'œuvre et du concours d'ouvriers saisonniers étrangers dans les branches de l'économie affectées par des fluctuations saisonnières.

V

Après avoir retracé les différentes modalités de « garantie du salaire » que l'on rencontre en Suisse soit dans la législation, soit dans la pratique, il nous paraît utile de tirer en quelques mots les conclusions de cette étude.

La loi suisse ne prévoit guère de mesures efficaces afin d'assurer pendant une certaine période la garantie de son salaire au travailleur licencié par l'entreprise qui l'a occupé. Les délais de préavis sont relativement brefs, et aucune indemnité de licenciement n'est mise à la charge de l'employeur qui a observé ces délais. Les conventions et contrats collectifs de travail ne prévoient généralement pas la prolongation des délais légaux, sauf, dans certains cas, en faveur des « employés » au sens étroit de ce terme.

C'est dès lors à l'assurance-chômage que doivent s'adresser les travailleurs congédiés; mais les indemnités de chômage sont très inférieures au salaire, et la durée de l'indemnisation, en période normale, ne dépasse pas 90 jours par année civile. Dans ces conditions, il serait utile que les institutions de prévoyance des entreprises privées se préoccupent activement de ce problème. Mais la solution la plus opportune consisterait dans l'adoption d'un sys-

tème de garantie de salaire organisé dans le cadre de chaque profession, par la création de caisses constituées d'un commun accord par les associations d'employeurs et de travailleurs, qui pourraient s'inspirer à cet égard de l'exemple de la « caisse de métier » créée à Genève dans l'industrie chimique synthétique.

Tragédie de la mine en Belgique

De nombreuses catastrophes ont endeuillé le monde ces dernières semaines. Les terribles explosions de dynamite en Colombie couchèrent des vies humaines par centaines et accumulèrent les ruines. Au Japon, il y eut un nouveau tremblement de terre meurtrier. Il s'en fallut même de peu que l'on n'eût à déplorer une tragédie maritime du genre de celle du *Titanic*. Heureusement, la diligence des sauveteurs permit de réduire à une douzaine le nombre des victimes de l'*Andrea Doria*, le plus beau paquebot de la flotte italienne éperonné dans l'Atlantique.

Mais c'est la tragédie d'Amercœur, dans le bassin de Marcinelle, près de Charleroi, qui a frappé le plus vivement l'opinion publique, avec ses 263 victimes. La lutte héroïque des sauveteurs contre les éléments déchaînés s'est soldée par un échec. Cet échec n'enlève rien aux mérites de tous ces héros anonymes qui ont exposé leur vie pour essayer de sauver celle de leurs camarades irrémédiablement condamnés. C'est la meilleure illustration de la solidarité ouvrière que l'on puisse donner.

Tout le mouvement syndical international a été vivement touché par cette tragédie. Des témoignages de solidarité et de sympathie ont été adressés à la Fédération générale du travail de Belgique et à la Centrale nationale des mineurs par la Confédération internationale des syndicats libres et d'innombrables centrales nationales, dont l'Union syndicale suisse.

Une vaste action d'aide internationale s'est aussitôt engagée. La radio a consacré une émission spéciale pour venir en aide aux familles des victimes. Elle a donné des résultats remarquables, qui permettront de soulager efficacement les familles éprouvées. Il faut féliciter les initiateurs de cette action grandiose. Non sans regretter que ces effets se bornent aux seules victimes d'Amercœur. Car la mine meurtrière frappe sans discontinuer, de façon moins spectaculaire, mais avec des conséquences aussi graves pour les proches survivants de ceux qui tombent dans des accidents isolés et sont réduits à se contenter des prestations sociales de l'assurance et des caisses mutuelles des syndicats. Ce mouvement de fond montre ce que l'on pourrait faire sur le plan général pour aider matériellement et moralement les familles des martyrs du travail.