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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 50 (1958)

Anhang: Travail et sécurité sociale

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: 15.07.2025

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

10me ANNÉE JANVIER 1958 No 1

Dix ans — Assurance-chômage et vacances payées —
Assurance-chômage — Contrat de travail — Convention collective de travail

Dix ans

« Travail et Sécurité sociale » entre présentement dans sa dixième année. C'est en 1949 en effet qu'il fut décidé d'adjoindre à la « Revue syndicale suisse » un supplément qui, quatre fois l'an, contiendrait les principales décisions jurisprudentielles rendues en matière de droit du travail et de sécurité sociale. A l'époque, l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail avait suspendu la publication de son « Bulletin de jurisprudence du travail »; les organes directeurs de l'Union syndicale suisse pensèrent qu'il convenait de combler la lacune qui en résultait en prévoyant l'encartage tous les trois mois dans la « Revue syndicale » d'un fascicule consacré à la jurisprudence et à la législation sociales. C'est ainsi que fut créé en français « Travail et Sécurité sociale », en même temps que naissait en langue allemande « Gesetz und Recht », supplément de la « Gewerkschaftliche Rundschau ».

Depuis lors, soit dès 1950, l'OFIAMT a ressuscité son bulletin. Ce fait devait-il amener l'Union syndicale à réexaminer la situation et à supprimer la publication de «Travail et Sécurité sociale?» Ce n'est pas la solution qui fut adoptée. L'U. S. S. a en effet considéré que notre chronique trimestrielle avait sa raison d'être et qu'il importait que sa publication fût poursuivie. Bien que « Travail et Sécurité sociale » ne puisse, sur trente-deux pages par an, contenir un grand nombre de décisions de jurisprudence, il n'en demeure pas moins que nous avons publié de nombreux arrêts intéressants qui n'ont fait l'objet d'aucune autre publication. D'autre part, notre chronique groupe dans ses colonnes non seulement des décisions relatives au droit du travail, branche dans laquelle elle s'est attachée à réunir toutes les décisions essentielles, mais aussi des arrêts touchant à l'application des différents systèmes d'assurances sociales en vigueur; il ne nous a évidemment pas été possible, étant donné l'abondance de la matière, de publier toutes les décisions essentielles rendues dans le

domaine des assurances sociales, mais nous nous sommes efforcés de publier un grand nombre de décisions caractéristiques.

Il importe de souligner aussi que notre chronique constitue en Suisse la seule publication de jurisprudence du travail et de sécurité sociale qui paraisse en langue française. Le bulletin de l'OFIAMT reproduit les jugements dans la langue originale dans laquelle ils ont été rendus (généralement l'allemand, plus rarement le français et l'italien), tout en les faisant précéder d'un bref résumé en français. Certes, la « Revue à l'intention des caisses de compensation », éditée par l'Office fédéral des assurances sociales, est publiée en français, mais le champ de cette publication est limité aux décisions intéressant l'activité des caisses de compensation (A. V. S., allocations aux militaires, allocations familiales).

Nous pensons donc qu'il convient de poursuivre nos efforts, tout en améliorant dans toute la mesure du possible le contenu de notre chronique. Nous saisissons cette occasion pour prier les fédérations syndicales de bien vouloir communiquer à la rédaction de « Travail et Sécurité sociale » tous les jugements intéressants qui parviennent à leur connaissance dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale, ainsi que les autres documents juridiques intéressant cette matière, comme les conventions collectives.

Un grand nombre de nos lecteurs ont pris l'habitude de conserver séparément les fascicules de «Travail et Sécurité sociale ». Signalons à leur intention qu'après l'achèvement de la dixième année de cette publication nos abonnés recevront une table des matières et un titre qui leur permettront de faire relier en un volume les fascicules parus jusqu'ici. Ce mode de faire facilitera la consultation de notre chronique et nous espérons rendre ainsi service à nos lecteurs.

La rédaction.

Assurance-chômage et vacances payées

Par *Alexandre Berenstein*

Le problème de l'indemnisation des chômeurs qui ont droit à des vacances payées a déjà fait couler beaucoup d'encre et a donné lieu à de nombreuses controverses. Le Tribunal fédéral des assurances a eu l'occasion de se prononcer à diverses reprises sur la matière. Notre chronique a reproduit quelques-uns des arrêts rendus à ce sujet et nous avons eu l'occasion de commenter très brièvement ces décisions.

Nous rappelons que le problème qui se pose est de savoir dans quelle mesure un assuré qui tombe au chômage peut être privé des indemnités de l'assurance-chômage s'il a reçu une indemnité de vacances sans avoir encore pris ses vacances. Dans l'arrêt Stutz, du 15 septembre 1953 [1], le Tribunal fédéral des assurances a eu à statuer sur le cas d'un ouvrier du bâtiment qui, ayant reçu une indemnité de vacances correspondant à quatre jours pour l'année 1950 et à dix

[1] *T. S. S.* 1954, p. 14.

jours pour l'année 1951, n'avait pris effectivement, en janvier 1952, que neuf jours de vacances. Tombé au chômage immédiatement après cette période de vacances, il sollicita des indemnités de l'assurance-chômage. Le Tribunal fédéral des assurances a estimé que, s'il n'y avait pas lieu de s'occuper du droit aux vacances acquis deux ans auparavant, en 1950, il fallait admettre en revanche que l'ouvrier devait prendre ses vacances de l'année précédente (1951) avant de pouvoir percevoir des indemnités de l'assurance-chômage [2].

En l'espèce, l'assuré ayant déjà pris neuf jours de vacances sur dix, le droit à l'indemnité journalière lui a été refusé pour un jour.

Le Tribunal fédéral des assurances a précisé par la suite que l'imputation du droit aux vacances ne peut s'effectuer qu'à raison du droit acquis au cours de l'« année de vacances » écoulée, qui est selon lui l'année civile précédente (arrêt Abderhalden, du 12 novembre 1954 [3]).

Cette jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances vise la situation des travailleurs de l'industrie du bâtiment, qui changent souvent d'employeurs et dont les vacances sont généralement payées par l'intermédiaire de caisses de vacances, sur présentation de timbres-vacances acquis par les employeurs. La caisse paye l'indemnité une fois l'an au prorata des timbres présentés. Dans ces conditions, l'employeur auprès duquel le droit aux vacances a été acquis — employeur qui très souvent n'occupe plus l'ouvrier en question — peut ignorer si celui-ci prend effectivement ses vacances. Ainsi que nous venons de le voir, le Tribunal fédéral des assurances a distingué selon que l'assuré a un droit à des vacances pour l'année courante ou que ce droit remonte à l'année écoulée. Dans le premier cas, l'assuré doit normalement pouvoir prendre ses vacances pendant la période qui lui convient le mieux, et les indemnités de l'assurance-chômage ne peuvent donc lui être refusées pour la raison qu'il n'a pas encore pris les dites vacances. Le Tribunal s'est référé à cet égard à un avis de droit du professeur Schweingruber, qui déclare qu'« il importe, tant du point de vue humain que du point de vue de la politique sociale, de veiller à ce que le droit du travailleur de prendre librement ses vacances au cours de l'année de vacances demeure intact ». Dans le second cas, en revanche, le principe du libre choix de l'époque des vacances ne peut plus être invoqué, puisque les vacances n'ont pas été prises pendant l'époque normale. Si l'assuré tombe alors au chômage, il doit tout d'abord prendre ses vacances, qui lui ont déjà été payées — ce à condition que le droit aux vacances soit d'au moins quatre jours. A défaut de quoi, on peut considérer que l'assuré abuserait de l'assurance-chômage, car ayant déjà reçu une indemnité pour une période d'interruption de travail, sans qu'il ait pris normalement ses vacances, il recevrait ainsi une seconde indemnité de l'assurance, de sorte qu'il y aurait cumul d'indemnités pour une seule interruption de travail.

Le Tribunal fédéral des assurances a admis que la situation était la même pour les travailleurs qui, en dehors de l'industrie du bâtiment, ont changé à diverses reprises d'emploi, ont reçu des indemnités de vacances de leurs employeurs successifs et tombent au chômage avant d'avoir pris effectivement leurs vacances (arrêt Bærwert, du 5 novembre 1956[4]).

---

[2] Nous saisissons cette occasion pour rectifier une inexactitude figurant dans le texte publié par notre chronique (1954, p. 15, 1re colonne, dernière phrase); ce texte, qui avait été repris du bulletin de l'OFIAMT, ne correspond pas au texte exact de l'arrêt du Tribunal fédéral des assurances, tel qu'il a été publié dans le Recueil officiel (*A. T. F. A.* 1953, p. 323). Il convient de lire comme suit le passage en question: «Les caisses d'assurance-chômage doivent donc imputer tout droit aux vacances qui est «actuel» au sens des règles juridiques sur l'assurance-chômage, tandis qu'elles n'ont pas à s'occuper du droit aux vacances qu'un assuré aurait plus d'une année auparavant.»

[3] *T. S. S.* 1955, p. 23.

[4] *T. S. S.* 1957, p. 19.

Il a, d'autre part, admis que les règles qu'il a posées ne sont pas absolues, en ce sens que si l'assuré tombé au chômage prouve avoir, pour des motifs particuliers, un besoin urgent de reporter les vacances à une date ultérieure déterminée et rend suffisamment vraisemblable qu'il les prendra effectivement à cette date, il peut être dérogé à l'obligation de prendre immédiatement les vacances dont le droit a été acquis au cours de l'année précédente (arrêt Vicari, du 20 décembre 1956, *A.T.F.A.* 1956, p. 264).

Mais quelle est la situation du travailleur qui, sans relever d'une caisse de vacances et sans que ses conditions de travail soient « instables et changeantes », a perdu son emploi et a reçu lors du licenciement une indemnité de vacances? Aura-t-il droit aux indemnités de l'assurance-chômage, ou cette indemnité lui sera-t-elle refusée du fait qu'il devrait, une fois son emploi perdu, « prendre ses vacances »?

Ce problème a été évoqué dans un litige qui a été récemment tranché par la Commission de recours du canton de Genève, dont nous reproduisons ci-après la décision dans ses passages essentiels. Cette juridiction a statué qu'un assuré qui vient de perdre son emploi n'est nullement privé de son indemnité, du fait qu'il a droit à des vacances, lorsqu'il a l'intention de prendre celles-ci ultérieurement, soit, en l'espèce, pendant les vacances scolaires, comme il le fait chaque année. Le recours formé par l'OFIAMT contre la décision des services de chômage demandait que, comme l'avait décidé la caisse, toute indemnité fût supprimée à l'assuré pendant vingt-et-un jours contrôlés, c'est-à-dire que celui-ci, étant tombé au chômage, n'aurait pu ni prendre ses vacances, ni recevoir d'indemnité de chômage. Or, il est évident qu'un travailleur victime du chômage ne doit pas être pénalisé de ce fait quant à la possibilité de prendre des vacances. Il n'y a aucune raison de traiter le travailleur qui a travaillé pendant longtemps dans la même entreprise et qui perd son emploi avant d'avoir pu prendre ses vacances, plus défavorablement que celui dont les conditions de travail sont instables et changeantes. Dans l'un comme dans l'autre cas, le travailleur est en droit de prendre ses vacances pendant la période pendant laquelle il les aurait prises s'il n'avait pas perdu son emploi. Cela est d'autant plus vrai que, dans la plupart des cantons, le droit aux vacances ne résulte pas seulement du droit privé, mais est fondé de plus en plus sur des règles de droit public. L'Etat a considéré en effet qu'il y avait des raisons d'intérêt public d'assurer à tous les travailleurs une période ininterrompue de repos et de loisirs; ces vacances ont été instituées en vue de protéger tant la santé des travailleurs que la vie de famille. Le chômage ne saurait donc être un motif d'empêcher un salarié de prendre normalement ses vacances avec sa famille, et d'ailleurs la loi sur l'assurance-chômage ne contient aucune disposition dans ce sens.

Assurance-chômage

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

Décision de la Commission cantonale genevoise de recours en matière d'assurance-chômage, 27 septembre 1957 (Roger C.):

Un assuré ne peut être privé du droit à l'indemnité pour la durée des vacances auxquelles il a droit lors du licenciement intervenu en février, alors qu'il entend prendre normalement ses vacances pendant l'été.

Roger C. a été occupé auprès d'une entreprise de produits pharmaceutiques en qualité de délégué médical du 1er avril 1955 au 30 avril 1957. Le

28 février 1957, son employeur a résilié le contrat pour cause de réduction du personnel, avec effet au 30 avril 1957. A cette dernière date, il lui restait à prendre vingt-et-un jours de vacances payées, qu'il entendait prendre, comme d'habitude, pendant les vacances scolaires en compagnie de son fils.

C. ayant formé une demande d'indemnisation auprès de sa caisse d'assurance-chômage, celle-ci a prononcé, sur la base de l'article 26 L. A. C., la suspension de l'indemnisation durant vingt-et-un jours timbrés, vu les vacances obtenues pour une période identique.

Sur recours de l'intéressé, les services de chômage ont annulé la décision prise par la caisse d'assurance-chômage et prononcé que le recourant serait indemnisé dès le deuxième jour contrôlé, pour autant que la caisse connaisse par la suite la période pendant laquelle il prendrait ses vacances au cours de l'été 1957.

L'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail a soumis le litige à la Commission cantonale de recours. Une enquête effectuée par les services de chômage a permis d'apprendre que C. a été engagé chez un nouvel employeur dès le 1er juillet 1957 et que d'entente avec celui-ci, il a pris ses vacances du 15 juillet au 3 août 1957. La commission cantonale a rejeté le recours de l'OFIAMT.

Extrait des motifs:

L'OFIAMT n'a, au cours de son recours brièvement motivé, envisagé, encore qu'incomplètement, que le côté juridique et arrive à une solution qui, sur le plan social et humain, aboutit à un non-sens. Comment, en effet, peut-on arriver à dire qu'un employé congédié et mis en chômage sans sa faute, et qui a par conséquent l'obligation légale de retrouver un autre emploi, doit d'abord prendre ses vacances (en l'espèce vingt-et-un jours) et qu'il ne sera indemnisé qu'après avoir justifié le timbrage de sa carte de chômage pendant vingt-et-un jours?

Comment peut-on obliger un employé à prendre ses vacances en lui enjoignant en même temps de faire timbrer sa carte de chômage pendant ses vacances? Comment peut-on obliger un employé à prendre, à partir de fin avril, vingt-et-un jours de vacances alors que cet employé a un enfant et qu'il a l'habitude de prendre ses vacances pendant la période des vacances scolaires? Comment peut-on admettre qu'un employé puisse apprécier comme il en a le droit le temps de ses vacances, et se détendre, s'il a la perspective du chômage qui l'attend lorsque ses vacances seront terminées? Ne peut-on pas, plus humainement et logiquement aussi, car les deux points de vue se confondent ici, pour une fois, estimer que son premier souci doit être de retrouver un emploi d'abord et de penser à ses vacances ensuite? Comment peut-on, alors que les faits démentent cette affirmation, dire que l'expérience a montré que «lorsqu'un assuré a retrouvé du travail, il ne peut plus, logiquement, exiger de prendre les vacances acquises chez l'employeur précédent»?

En l'occurrence, M. C., bien qu'ayant retrouvé un emploi avant de prendre ses vacances, a régulièrement pris celles-ci, et sans aucune difficulté avec son nouvel employeur, du 15 juillet au 3 août 1957.

Toutes ces considérations, en définitive assez simples et élémentaires, parce qu'elles respectent avant tout le droit des citoyens de choisir le temps de leur vacances, font que le recours de l'OFIAMT était et reste, sur le plan humain et social, fort inopportun.

Contrat de travail

Mesures protectrices (art. 339 C. O.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Ire Cour civile, 5 février 1957 (Zbinden c. Corchia):

L'employeur a l'obligation d'intervenir lorsqu'il voit que son employé s'expose sans raison à un danger manifeste.

Corchia, domestique agricole au service de Zbinden, a subi un accident,

étant tombé alors qu'il avait pris place, dans un convoi tiré par un tracteur, sur le timon d'un char; Zbinden s'était lui-même assis sur le timon du dernier char. Le Tribunal fédéral a condamné Zbinden à payer à Corchia la moitié du dommage non couvert par l'assurance.

Extrait des motifs:

2. Aux termes de l'article 339 C. O., l'employeur est tenu, en tant que les conditions particulières du contrat et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger, de prendre les mesures de sécurité propres à écarter les risques de l'exploitation. Il doit notamment instruire ses employés des dangers que comporte leur travail et leur interdire de s'y exposer sans nécessité. Il est vrai qu'il n'est pas tenu de les mettre en garde contre des risques évidents, dont ils doivent se rendre compte aussi bien que lui. Mais, s'il constate qu'ils s'exposent à de tels dangers, il ne saurait demeurer passif; l'article 339 C. O. l'oblige alors à empêcher le comportement imprudent de ses employés.

En l'espèce, Zbinden, qui est un agriculteur expérimenté, devait savoir qu'il est dangereux de s'asseoir sur le timon d'une remorque en marche, même si l'on prend place à l'endroit où il est flanqué de deux pièces de bois. Une telle position est, en effet, particulièrement instable; il suffit que, par suite d'une secousse ou d'une inattention, on lâche le pont ou la ridelle du chariot pour qu'on risque de perdre l'équilibre, de tomber et d'être écrasé par les roues du véhicule. Or, Corchia n'avait pas de raison de s'asseoir sur le timon. N'ayant aucune fonction à remplir pendant la course, il pouvait fort bien prendre place sur l'une des remorques, où il aurait couru sensiblement moins de risques. Lorsqu'il vit son employé s'exposer ainsi à un danger, Zbinden aurait dès lors dû l'en empêcher. C'était là une mesure de sécurité qui était facile à prendre et qui n'aurait entravé en rien la marche du convoi. On pouvait donc équitablement l'exiger du défendeur. Or, il n'a fait aucune observation à son employé. Au contraire, il a pris place lui-même sur le timon de la troisième remorque, donnant à Corchia l'exemple de l'imprudence.

Ainsi, le défendeur n'a pas exécuté les obligations que lui imposait l'article 339 C. O. et il a commis une faute. Il soutient, il est vrai, qu'il est usuel à la campagne de s'asseoir sur le timon des remorques. Mais, supposé que cette pratique existe, elle n'excuserait pas Zbinden: l'employeur ne peut se prévaloir d'un usage abusif.

D'autre part, la négligence du défendeur est en rapport de causalité adéquate avec l'accident. Son comportement était en effet de nature, dans le cours ordinaire des choses, à causer un accident tel que celui du demandeur.

3. ...On doit aussi retenir une faute concurrente à la charge de Corchia... Sans doute le demandeur s'est-il exposé à un risque sans aucune nécessité. Mais le défendeur, dont on peut exiger une diligence accrue étant donné son âge et son expérience, a non seulement toléré le comportement dangereux de son employé mais encore montré à celui-ci l'exemple de la témérité. En réalité, les fautes de Corchia et de Zbinden paraissent sensiblement égales en gravité. Dès lors, chacun devra supporter la moitié du dommage, dans la mesure où il n'a pas été couvert par la Neuchâteloise. (*A. T. F.* 83 II 27.)

Rétribution des voyageurs de commerce (art. 9 L. E. V. C.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Ire Cour civile, 19 février 1957 (van Leisen S.A. c. Murri):

Le salaire ne peut être revu par le juge que s'il consiste principalement ou essentiellement en une commission.

D'après l'article 9 L. E. V. C., l'employeur est tenu de payer au voyageur un salaire comportant un traitement fixe (al. 1); pour que le salaire puisse consister exclusivement ou principalement en une provision, il faut qu'il constitue une rémunération convenable des services du voyageur (al. 2). Il ressort clairement de ce texte que les parties sont, en principe, libres de fixer le salaire et que celui-ci ne peut être revu par le juge que s'il consiste principalement ou exclusivement en

une commission. Pour admettre que la rétribution du voyageur est toujours soumise à l'examen du juge, les juridictions cantonales se sont toutefois fondées sur l'esprit de la loi et sur son but de protection sociale. Il est exact que l'article 9 L. E. V. C. est destiné à protéger le voyageur. Mais on ne saurait conclure que celui-ci doive, dans tous les cas, bénéficier d'une protection plus grande que les autres employés. Ce que le législateur a voulu éviter, c'est que l'employeur exploite son voyageur en lui promettant uniquement ou principalement des commissions qui, dans la suite, se révèlent insuffisantes. Lorsqu'on ne se trouve pas dans un tel cas, la liberté contractuelle reste entière, sous réserve des dispositions générales du Code des obligations (art. 19 et suiv.).

(*A. T. F.* 83 II 78.)

Résiliation du contrat (art. 352 C. O.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Ire Cour civile, 2 avril 1957:

Pour que le congé abrupt soit donné valablement, il faut que l'employé doive se rendre compte qu'il s'agit d'une résiliation pour justes motifs.

A partir de 1950, X a travaillé quelques jours par semaine au service d'Y, charcutier. Son salaire journalier était fixé à 25 fr. A fin mai 1952, Y changea la serrure du laboratoire dans lequel X travaillait, lui signifiant ainsi son congé sans avertissement préalable. X a assigné Y en paiement de diverses sommes, comprenant, entre autres, des dommages-intérêts pour congé abrupt. Le Tribunal fédéral a admis qu'Y devait payer l'indemnité réclamée.

Extrait des motifs:

X réclame enfin, pour rupture injustifiée du contrat, une indemnité équivalente à deux semaines de salaire. Bien qu'il eût expressément formulé cette prétention dans l'instance cantonale, la Chambre d'appel l'a rejetée sans même la mentionner dans les motifs de sa décision.

Il est constant qu'à fin mai 1952 Y a mis fin abruptement à l'engagement de X. Il soutient cependant que ce renvoi était fondé sur de justes motifs (art. 352 C. O.), car son employé persistait, malgré son opposition, à emporter des marchandises sans l'en avertir. Mais cette affirmation est contredite par les propres déclarations du défendeur qui a exposé qu'il avait congédié son employé parce qu'il n'avait plus de travail pour la Migros. Au surplus, Y n'a signifié son renvoi à X qu'en faisant changer la serrure du laboratoire. Or, pour que le congé abrupt soit donné valablement, il faut que l'employé doive se rendre compte qu'il s'agit d'une résiliation pour de justes motifs fondée sur l'article 352 C. O. (arrêts du Tribunal fédéral du 23 décembre 1952, dans la cause Modern A.-G. c. Meyer, et du 16 mai 1955, dans la cause Henri Maire S. A. c. Kohler). Ainsi, les conditions de l'article 352 C. O. ne sont pas remplies.

Comme le contrat de travail a duré plus d'une année, la prétention de X est fondée. On doit donc lui allouer une indemnité de 200 fr. pour rupture injustifiée du contrat.

(*D. T. A.* 1957, p. 93.)

Convention collective de travail

Interprétation de la convention

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 18 septembre 1957 (Ammann c. Erna W.):

Dans le silence de la convention, une personne divorcée peut être assimilée à une personne mariée plutôt qu'à un célibataire.

L'article 20 du contrat collectif du 1er janvier 1956 réglant les conditions de travail pour le canton de Genève dans l'hôtellerie, les cafés, les cafés-

restaurants et autres établissements analogues (ci-après: le contrat collectif) dispose ce qui suit:

1. Une indemnité de chambre de 40 fr. par mois sera payée:

- aux employés célibataires qui ne sont pas logés par l'établissement;
- aux employés mariés ayant leur propre ménage.

Cette indemnité ne sera pas accordée à l'employé célibataire si ce dernier renonce par écrit au logement mis à sa disposition par l'employeur...

E.-K. Ammann est propriétaire du Café-Restaurant Lyrique à Genève. Il est soumis au contrat collectif. Erna W., qui est soumise également au contrat collectif, fut employée par Ammann en qualité de sommelière. Au moment de prendre son emploi, elle signa une déclaration dactylographiée qui lui était présentée par la caissière de l'établissement et où elle attestait qu'elle était célibataire – alors qu'elle était divorcée – et renonçait à la chambre mise à sa disposition au Café Lyrique.

Erna W. ayant assigné Ammann devant les tribunaux de prud'hommes, la Chambre d'appel condamna Ammann à payer l'indemnité de chambre, considérant que la déclaration dactylographiée souscrite par la demanderesse était sans valeur parce qu'Ammann, qui employait sept sommelières et n'avait qu'une chambre à leur offrir, ne pouvait pas, sans commettre un abus de droit, leur faire renoncer à une chambre qu'il n'était pas en mesure de mettre à leur disposition. Elle ajouta que la déclaration était sans valeur pour une autre raison encore, dame W. étant en effet divorcée – ce qu'Ammann devait savoir puisqu'il avait eu entre les mains son certificat d'A. V. S. – et la règle exceptionnelle permettant à un employé « célibataire » de renoncer à l'indemnité de chambre n'étant pas applicable aux personnes mariées, veuves ou divorcées.

Le Tribunal fédéral, saisi par Ammann d'un recours de droit public contre la décision de la Chambre d'appel, a rejeté le recours.

Extrait des motifs:

2. L'opinion de la juridiction cantonale revient à dire qu'une femme divorcée ne peut être assimilée à une personne célibataire et que la règle exceptionnelle de l'article 20, chiffre 1, alinéa 2, du contrat collectif, valable pour les célibataires seulement, ne lui est pas applicable. Le recourant soutient que cete manière de voir est arbitraire. Toutefois, l'interprétation de la Chambre d'appel a pour elle le sens très précis du mot célibataire, qui désigne les personnes non mariées, c'est-à-dire celles qui ne le sont pas et ne l'ont jamais été, à l'exclusion de celles qui le furent une fois. Cette interprétation repose ainsi sur le texte même du contrat collectif. Dans ces conditions, elle ne saurait être qualifiée d'insoutenable, quand bien même une autre interprétation pourrait se justifier par d'aussi bonnes raisons, voire de meilleures. Il importe toutefois que l'interprétation conforme au texte même ne conduise pas à un résultat absurde. Tel n'est cependant pas le cas. En effet, une femme divorcée ou veuve est à bien des égards dans une situation plus proche d'une personne mariée que d'une personne célibataire, en ce sens notamment qu'en règle générale, elle possède ses meubles qu'elle installe dans une chambre ou un appartement où elle a ainsi son propre ménage plutôt que dans une pièce mise à sa disposition par son employeur pour la durée – parfois brève – de son emploi. Dans ces conditions, il n'est pas déraisonnable, en ce qui concerne l'indemnité de chambre, d'assimiler une personne divorcée à une personne mariée plutôt qu'à un célibataire. La juridiction cantonale pouvait donc considérer que dame W. n'était pas une employée célibataire au sens de l'article 20, chiffre 1, alinéa 2, du contrat collectif et que la clause permettant à l'employeur de se libérer de l'indemnité de chambre moyennant renonciation écrite de l'employé au logement mis à sa disposition ne lui était dès lors pas applicable. Supposé d'ailleurs qu'Ammann et dame W. aient entendu déroger au contrat collectif, leur convention serait nulle, conformément à l'article 323 C. O.

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

10me ANNÉE AVRIL 1958 No 2

Sommaire: Contrat de travail et relation de travail — Contrat de travail — Assurance-vieillesse et survivants — Droit civil

Contrat de travail et relation de travail

Par *Alexandre Berenstein*

Le Code des obligations réglemente dans son titre relatif au « contrat de travail » les rapports juridiques entre employeurs et salariés. Ces rapports sont ainsi traités, dans la systématique du code, dans le même cadre que les contrats comportant pour les parties des obligations purement financières ou réglementant n'importe quelle autre activité. Rappelons au surplus que le premier Code fédéral des obligations, de 1881, avait, à l'instar du Code civil de Napoléon, fait des rapports entre employeurs et salariés une catégorie du contrat de louage, le louage de service, c'est-à-dire que l'on admettait que le travailleur « louait » sa force de travail à l'employeur, comme l'on peut louer n'importe quelle chose. Cette conception désuète a été abandonnée en 1911, et l'on a admis que la force de travail n'était pas une chose sur laquelle l'employeur pouvait exercer un droit réel, de même que sur une machine qu'il a prise en location.

Mais la doctrine juridique moderne a fait un pas de plus, et certains auteurs ont considéré que la notion de « contrat de travail » doit céder le pas à celle de « relation de travail », en ce sens qu'il existe, entre employeur et salarié, un ensemble de rapports juridiques qui n'ont pas une base exclusivement contractuelle. Le fait de travailler dans une entreprise est la source d'une série de droits et d'obligations, résultant du droit public, des conventions collectives, du règlement d'entreprise ou de fabrique, et l'observation des règles juridiques contenues dans ces différents textes s'impose aux parties quels qu'aient pu être leurs arrangements contractuels réciproques. Mais il faut souligner surtout que ce fait de travailler dans l'entreprise entraîne la naissance de droits et d'obligations qui sont indépendants de la validité des rapports contractuels entre les parties. Même si le contrat de travail que les parties ont conclu est nul,

ainsi parce que le droit public interdit la conclusion d'un tel contrat (en vertu par exemple de la loi sur l'âge minimum des travailleurs) ou parce que le contrat conclu par un mineur n'a pas été approuvé par le détenteur de la puissance paternelle, il a créé un rapport de fait qui produit des effets juridiques; alors même que, d'après la théorie générale du droit des obligations, il devrait y avoir nullité avec effet rétroactif dès la conclusion du prétendu contrat, il n'est pas possible en effet de faire abstraction de la situation qui a existé pendant la durée de la « relation de travail »; le travailleur qui a effectué les prestations promises devra donc avoir droit à son salaire si même les règles générales du droit des obligations ne semblent pas lui accorder ce droit. L'existence de la « relation de travail » prime donc dans ce cas la réglementation du « contrat de travail ». On a d'ailleurs souvent considéré pour les mêmes raisons que la réglementation des rapports de travail ne devrait pas trouver sa place dans le droit des obligations, mais bien dans le droit des personnes.

Les considérations qui ont conduit divers auteurs à admettre la notion de « relation de travail » ont conduit aussi le législateur à modifier, en ce qui concerne le contrat de travail et au regard des règles générales du droit des obligations, les règles régissant la conclusion du contrat. Il résulte en effet de l'article 320 C. O. que, pour qu'un contrat de travail soit conclu, il n'est pas nécessaire qu'il y ait — comme c'est le cas pour les autres contrats — manifestation réciproque et concordante de la volonté des parties (art. 1 C. O.); le contrat de travail est « présumé conclu dès que du travail a été accepté pour un temps donné et que, d'après les circonstances, ce travail ne devait être fourni que contre un salaire ». Cette disposition légale a été insérée en vue de protéger le travailleur qui, avec l'accord de l'employeur a fourni un travail, alors même que l'employeur n'aurait pas manifesté sa volonté de conclure le contrat.

Le code contient d'ailleurs une disposition dans laquelle la notion de « relation de travail » a été inscrite par le législateur de 1911, sans toutefois qu'elle y ait tout le contenu qui lui a été donné plus tard par la doctrine. L'article 348 stipule que si le contrat de travail à durée indéterminée a duré plus d'un an, les délais de congé se trouvent prolongés. Dans cette disposition, le législateur n'a pas visé la durée du contrat proprement dit, qui a pu succéder à des contrats antérieurs, mais bien la durée totale pendant laquelle l'employé a été, d'une façon continue, au service du même employeur; si le texte français du code parle ici de la durée du « contrat de travail », le texte allemand n'emploie pas le terme correspondant de *Dienstvertrag*, mais bien celui de *Dienstverhältnis* (relation de travail). En d'autres termes, l'employé qui a été occupé pendant plus d'une année chez le même employeur, même si, pendant cette période, le premier contrat a été rompu et remplacé par un contrat nouveau, est soumis à la disposition de l'article 348 C. O. La jurisprudence a d'ailleurs

décidé que même une interruption de quelques jours n'était pas de nature à priver l'employé du droit d'invoquer cette disposition (voir l'arrêt du Tribunal fédéral du 14 juin 1921 dans la cause F. O. B. B. c. Cueni [1]).

De même, les lois sur les vacances prévoient généralement une augmentation de la durée du droit aux vacances en raison des années de service passées chez un même employeur; c'est la durée de la relation de travail et non celle du contrat qui entraîne l'application de ces dispositions.

C'est aussi dans le même sens qu'il y a lieu d'appliquer l'article 335 C. O. relatif au droit au salaire du travailleur en cas de maladie, droit qui est apprécié d'après la durée de la période antérieur de service.

N'a-t-on pas, enfin, dans le domaine de l'apprentissage, inscrit dans la loi sur la formation professionnelle du 26 juin 1930 une règle qui procède du même concept, lorsque l'on a prévu (art. 9) que l'absence d'un contrat d'apprentissage en bonne et due forme ne dispense pas de l'observation de la loi? Quelle que soit la façon dont il y a lieu d'interpréter cette disposition, qui a donné lieu à de nombreuses controverses, il est certain que l'idée qui a guidé le législateur était qu'il n'est pas possible d'ignorer l'existence de la relation d'apprentissage si même le contrat n'a pas été régulièrement conclu.

Ces quelques réflexions démontrent que si la loi suisse semble, à première vue, ne connaître que le « contrat » de travail, elle n'a pas entièrement méconnu la notion de la « relation » de travail.

Contrat de travail

Résiliation anticipée du contrat (art. 353 C. O.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 3 juillet 1957 (Ducommun c. M.):

Les dommages-intérêts dus à l'employé qui a résilié le contrat pour un juste motif consistant dans la violation du contrat par l'employeur correspondent au salaire dû jusqu'au plus prochain terme de congé, sous déduction des gains qui ont été réalisés par l'employé ou qu'il aurait pu réaliser.

Extrait des motifs:

Lorsque, en violant le contrat, l'employeur donne à l'employé un juste motif de résiliation, le salaire qui serait dû jusqu'au plus prochain terme de congé forme la base nécessaire pour le calcul des dommages-intérêts (Oser-Schönenberger, note 5 ad art. 353). En vertu de l'article 21 L. T. F., déclaré applicable par le tribunal arbitral, le délai de congé était en l'espèce de quatorze jours. L'intimé a donc droit en principe à des dommages-intérêts équivalant au salaire de quatorze jours. Il convient toutefois d'en déduire les gains qu'il a pu réaliser ou ceux qu'il aurait pu réaliser s'il l'avait voulu. D'après les principes généraux, la preuve de ces gains appartient, dans un cas comme la présente espèce, à l'employeur, qui peut en déduire son

[1] *A. T. F.* 47 II 299; *J. T.* 1921 I 560.

droit à voir réduire les dommages-intérêts qu'il doit (Guldener, *Beweiswürdigung und Beweislast*, p. 47/48). L'employeur satisfait à son obligation sur ce point quand il établit que, dans la branche en cause, la demande de main-d'œuvre est telle qu'avec de la bonne volonté l'employé aurait très vraisemblablement pu trouver une situation présentant à peu près les avantages de celle qu'il occupait jusqu'alors. Si l'employeur réussit dans cette preuve, il appartient à l'employé de démontrer que des difficultés particulières l'ont empêché de trouver une occupation de cette nature (*A. T. F.* 78 II 444, *T. S. S.* 1954, p. 23). L'intimé conteste avoir pu se procurer un emploi immédiatement. Supposé même que, dans l'industrie horlogère, le degré d'occupation des ouvriers soit satisfaisant, il n'était en tout cas pas arbitraire de ne pas admettre sans autre examen que, dans le court délai de quatorze jours, l'intimé aurait eu la possibilité de trouver un autre travail présentant les mêmes avantages et qu'on aurait pu exiger qu'il acceptât. Dès lors – tout au moins est-ce soutenable – il eût appartenu à la recourante d'alléguer et de prouver le contraire. Celle-ci ne prétend pas l'avoir fait dans la procédure cantonale. Elle expose simplement dans son recours que « tout laisse au contraire supposer » que l'intimé a trouvé une autre place. Pareille présomption ne suffit pas à justifier le grief d'arbitraire.

Assurance-vieillesse et survivants

Restitution de cotisations (art. 14 L. A. V. S.)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, 14 juillet 1956 (Brunner):

Le salarié qui a versé directement la cotisation de 2% à la caisse de compensation, alors que cette cotisation aurait dû être versée par l'employeur, ne peut en demander la restitution, sauf lorsque la cotisation a été retenue sur le salaire par l'employeur, ou encore lorsque les parties ont convenu du payement d'un salaire net.

Margrit Brunner a été de mars 1948 à juin 1954 au service du restaurateur G. D., à Zurich, en qualité de dame de vestiaire. Son employeur n'a pas payé à la caisse de compensation les cotisations d'employeur et de salarié pour cette personne. La caisse de compensation a réclamé le payement des cotisations arriérées en 205 fr. 20. Sur requête de l'employeur, elle n'a plus réclamé à ce dernier que les cotisations d'employeur et a invité Margrit Brunner à payer elle-même sa part de cotisations en 102 fr. 60. Après avoir payé cette somme, l'assurée en demanda la restitution, les cotisations devant normalement être payées par l'employeur. Cette requête ayant été rejetée par la caisse, l'assurée a recouru contre la décision de cette dernière. La Commission cantonale zuricoise de recours en matière d'A. V. S. a admis le recours. La caisse de compensation a interjeté appel devant le Tribunal fédéral des assurances, qui a renvoyé la cause à la caisse.

Extrait des motifs:

2. Au moment où elles ont été fixées, c'est-à-dire en 1954, les cotisations réclamées pour l'année 1948 étaient déjà prescrites. Le délai de prescription statué par l'article 16 L. A. V. S. ayant la nature juridique d'un délai de péremption, ces cotisations n'étaient plus dues. Elles doivent donc être restituées par la caisse, quelle que soit la suite à donner à la demande de restitution des cotisations payées pour les années suivantes.

3. Seule reste ouverte l'éventualité d'une restitution des cotisations du salarié versées pour les années 1949 à 1954. Dans son arrêt du 13 juillet 1956 en la cause Clinique Boismont, le Tribunal fédéral des assurances a précisé de la manière suivante sa jurisprudence antérieure: Aux termes des dispositions légales, il existe une dette du salarié quant aux cotisations du salarié, et une dette de l'employeur quant aux cotisations d'employeur. La dette du salarié ne se manifeste cependant pas par l'obligation de la payer direc-

tement à la caisse, mais représente la condition qui donne à l'employeur, seul tenu de payer des cotisations à la caisse en vertu de l'article 14, 1er alinéa, L. A. V. S., le droit et l'obligation d'effectuer une retenue de 2% sur le salaire convenu.

De ce qui précède, il découle que le salarié qui verse directement la cotisation de 2% à la caisse de compensation ne fait que payer sa propre dette de cotisations, bien qu'il n'ait aucune obligation d'exécution. Des cotisations n'ayant ainsi pas été indûment versées, il ne peut être question d'une restitution au sens des articles 14, 4e alinéa, L. A. V. S. et 41 R. A. V. S.

4. Le Tribunal fédéral des assurances considère comme inadmissible le fait que des cotisations ont été encaissées directement auprès de la salariée elle-même. La caisse de compensation aura peut-être perdu de vue qu'elle est un établissement auquel des tâches de droit public sont confiées et qui dispose aussi de moyens ressortissant au droit public; elle n'est pas un office privé d'encaissement. En effet, si les caisses de compensation venaient à libérer l'employeur de son devoir légal de transmettre la cotisation entière de 4% et réclamaient directement au salarié sa part de 2%, comme cela été le cas en l'espèce, une brèche serait ouverte dans le principe de la perception des cotisations à la source. (Il n'y a pas lieu d'examiner ici si et à quelles conditions il serait justifié de s'adresser directement au salarié en cas de défaillance juridiquement qualifiée de l'employeur. En effet, les faits de la présente espèce ne permettent pas d'admettre une telle exception.) Toutefois, aucune disposition légale ne permet, en partant du procédé irrégulier de la caisse, de conclure, comme l'a fait l'autorité de première instance, que la caisse est tenue de réparer le vice de procédure en restituant les cotisations du salarié ainsi encaissées. En étant contraint, dans un procès civil qui l'opposerait éventuellement à son employeur (un tel procès ne pourrait d'ailleurs avoir lieu que si le salarié n'était pas en mesure de prouver aux organes de l'A. V. S. l'existence d'une convention portant versement du salaire net), de jouer le rôle de demandeur, le salarié ne subit pas un préjudice si important qu'il faille admettre l'existence d'une lacune de la loi qu'il incomberait au juge de combler. La restitution des cotisations irait par ailleurs à l'encontre du fait, déjà constaté, que le salarié, en s'exécutant, n'a fait qu'acquitter sa propre dette.

5. On peut toutefois se demander encore si le salarié n'a pas été, par suite de l'irrégularité commise par la caisse, grevé d'une double charge, en ce sens qu'il aurait payé deux fois la cotisation de 2%. Il va de soi qu'un tel état de choses serait inconciliables avec les dispositions légales.

Dans le cas où l'employeur a retenu la cotisation de 2% sur le salaire sans la verser à la caisse, la dette du salarié envers l'A. V. S. n'est, selon la jurisprudence, pas éteinte. Dès lors que le salarié acquitte en outre directement sa cotisation de 2% auprès de la caisse, il n'exécute que sa propre dette et ne peut pas, comme déjà dit, réclamer la restitution de cette somme en se fondant sur les articles 12, 4e alinéa L. A. V. S. et 41 R. A. V. S. Mais le salarié ne pourrait pas non plus inviter la caisse à lui restituer la cotisation retenue par l'employeur, cette cotisation n'ayant pas été transmise à la dite caisse et n'ayant dès lors pas été versée à l'A. V. S. Ainsi, le salarié serait grevé deux fois, quand bien même la caisse n'aurait reçu qu'une fois la cotisation de 2% et quand bien même il n'aurait lui-même acquitté que sa propre dette. De l'article 138, 1er alinéa, R. A. V. S., qui prévoit l'inscription de la cotisation entière de 4% sur le compte individuel du salarié même lorsque l'employeur a détourné la cotisation du salarié qu'il avait retenue, le Tribunal fédéral des assurances a tiré la conclusion qu'une fois la retenue effectuée il est exclu d'encaisser à nouveau cette cotisation de 2% auprès du salarié. Cette jurisprudence conduit, si on l'applique au problème qui se pose en l'espèce, à reconnaître au salarié un droit de répétition. Ce droit n'est cependant pas le droit à restitution proprement dit qui découle des articles 14, 4e alinéa, L. A. V. S. et 41 R. A. V. S. – du moment qu'aucune co-

tisation n'a été versée en trop à la caisse – mais il s'agit là d'un droit à restitution que le juge doit accorder en appliquant ces dispositions par analogie et selon leur esprit.

Une solution strictement identique doit être admise dans les cas où la cotisation n'a pas été retenue sur le salaire par l'employeur, mais où les intéressés ont convenu du payement d'un salaire net. Toutefois, on ne peut naturellement pas se fonder en général sur de simples allégations des parties. La caisse de compensation devra élucider à fond la question de savoir s'il existe réellement, comme le prétend l'assurée, une convention portant versement d'un salaire net. C'est seulement si la réalité de cet allégué est incontestablement prouvée que l'on pourra restituer à l'intéressée une somme égale à 102 fr. 60 (et non pas seulement les cotisations de 1948)[1].

(Trad. de *A.T.F.A.* 1956, p. 183.)

Rente transitoire (art. 42 L. A. V. S.)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, 17 octobre 1957 (Beltrami):

Les ressortissants suisses domiciliés en Suisse qui ont droit à une rente transitoire conservent ce droit même en cas de séjour prolongé à l'étranger, sans égard à leur situation économique.

Extrait des considérants:

La question s'est posée, déjà avant qu'intervînt la 3e revision de la loi, de savoir si le bénéficiaire d'une rente transitoire qui se rend à l'étranger, sans abandonner son domicile en Suisse, conserve son droit à la rente sans aucune restriction. Le Tribunal fédéral des assurances a déclaré alors que, par habiter en Suisse, au sens de l'article 42 L. A. V. S., il fallait entendre y avoir son domicile civil, mais que cette notion de domicile devait être interprétée en fonction du but assigné aux rentes transitoires. En principe – a-t-il précisé – le bénéficiaire d'une rente transitoire qui séjourne à l'étranger, tout en restant domicilié en Suisse, ne conserve son droit à la rente que pendant un certain temps, mais au plus pendant douze mois après son départ de Suisse (*A.T.F.A.* 1952, p. 258)...

La situation a changé depuis le 1er janvier 1957, date à partir de laquelle le bénéfice des rentes transitoires a également été accordé aux Suisses à l'étranger faisant partie de la génération transitoire. Il existe certes encore une différence entre les Suisses domiciliés en Suisse et les Suisses à l'étranger, puisque ces derniers ne peuvent prétendre aux rentes transitoires que si leur revenu ne dépasse pas certaines limites. Il suit de là que parmi les bénéficiaires de rentes transitoires domiciliés en Suisse, certains d'entre eux ne pourraient continuer à toucher leur rente s'ils venaient à transférer leur domicile à l'étranger.

On peut se demander dès lors si le principe visant à limiter le versement des rentes transitoires à douze mois au plus en cas de séjour prolongé à l'étranger ne devrait pas être maintenu pour les ressortissants suisses, domiciliés en Suisse, dont le revenu dépasse manifestement les limites de revenu. La Cour de céans estime cependant devoir trancher cette question par la négative. Les bénéficiaires d'une rente transitoire qui se rendent à l'étranger pour y effectuer un séjour prolongé, sans pour autant abandonner leur domicile civil en Suisse, sont certainement très peu nombreux. On ne saurait pour quelques cas isolés imposer aux caisses de compensation l'obligation d'examiner les conditions matérielles des bénéficiaires de rentes transitoires qui se rendent à l'étranger et de contrôler la durée de leur absence. Pareil examen représenterait un gros travail administratif hors de proportion avec son résultat pratique. C'est pourquoi il faut admettre, comme le propose l'Office fédéral des assurances sociales, qu'à partir du 1er janvier 1957 le seul critère à considérer est

---

[1] Après nouvelle décision de la caisse, le Tribunal fédéral des assurances a, par arrêt du 6 juillet 1957, refusé à Margrit Brunner le droit à restitution des cotisations pour les années 1949 à 1954 (cf. *R. C. C.* 1957, p. 409).

celui du domicile civil de l'ayant droit. Par conséquent, dès cette date, les ressortissants suisses domiciliés en Suisse et séjournant à l'étranger doivent pouvoir bénéficier de leur rente transitoire sans restriction aucune quant à la durée de leur absence et sans égard à leur situation économique.

Droit civil

Stipulation pour autrui (art. 112 C. O.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Ire Cour civile, 17 septembre 1957 (Cadisch c. Hänny):

Un ouvrier victime d'un accident peut réclamer des dommages-intérêts au maître de l'ouvrage lorsque celui-ci n'a pas exécuté la promesse, faite à l'entrepreneur, d'assurer les ouvriers contre les accidents.

Le 23 février 1954, Christoffel s'engagea envers l'agriculteur Hänny à faire une coupe de bois à un prix déterminé. Les parties convinrent que « l'assurance est à la charge de l'employeur Hänny ».

Le lendemain, Hänny s'adressa à la Bâloise, auprès de laquelle il avait assuré son exploitation agricole contre les accidents et la responsabilité civile. Il essaya d'obtenir l'extension de cette assurance, moyennant le payement d'un supplément de prime, au danger d'accidents résultant de la coupe de bois, mais y renonça, l'indemnité journalière prévue étant trop faible.

Christoffel entreprit le travail promis, en recourant entre autres à l'aide du journalier Jakob Cadisch, engagé par lui. Ce dernier fut atteint le 26 février 1954 par un tronc d'arbre qui avait roulé et subit une fracture à la jambe. Il n'était pas assuré contre les accidents.

Après l'accident, Hänny négocia avec la Winterthour, afin d'assurer contre les accidents les ouvriers travaillant à la coupe de bois.

Cadisch a intenté action à Christoffel et à Hänny, afin d'obtenir condamnation de chacun d'eux, ou éventuellement des deux solidairement, à lui payer des dommages-intérêts pour le montant de 9100 fr. 80 plus intérêts.

En dernière instance cantonale, le Tribunal cantonal des Grisons, par arrêt du 16 février 1957, a débouté Cadisch de son action dirigée contre Hänny, mais a condamné Christoffel à payer à Cadisch le montant total des dommages-intérêts réclamés.

A la suite d'un recours en réforme interjeté contre cet arrêt par Cadisch, le Tribunal fédéral a condamné également Hänny à payer à Cadisch le montant réclamé de 9100 fr. 80 plus intérêts.

Extraits des motifs:

1. Le défendeur Hänny allègue qu'il ne se serait pas engagé à conclure un contrat d'assurance au profit des ouvriers, mais qu'il n'aurait fait que promettre au demandeur [1] de lui rembourser les primes d'assurance. Il invoque à cet effet la teneur de la convention.

Mais cette teneur n'est pas contraire à la thèse opposée, soutenue par le demandeur. S'il est vrai que l'expression employée, selon laquelle l'assurance était « à la charge » du maître de l'ouvrage, exprime moins nettement l'obligation de ce dernier de pourvoir à l'assurance que ce n'était le cas dans une autre espèce jugée par le Tribunal fédéral, où le maître de l'ouvrage avait promis à l'entrepreneur de « reprendre » l'assurance des ouvriers (arrêt non publié de la Ire Cour civile du 15 décembre 1953, dans la cause Perrig c. Volken), il convient néanmoins de remarquer qu'elle a été employée par des non-juristes, qui ne se sont pas exprimés comme l'auraient fait des juristes.

A cela s'ajoute le fait qu'aussi bien avant qu'après l'accident, le défendeur s'est préoccupé de la conclusion d'une assurance. Il a donc eu conscience du

---

[1] Le mot *demandeur* a sans doute été employé ici par erreur, en lieu et place d'*entrepreneur*. *(Réd.)*

fait qu'il lui appartenait de conclure un contrat d'assurance. Les deux parties ont ainsi compris dans le même sens la convention du 23 février 1954. C'est d'après cette commune intention des parties, et non d'après les expressions inexactes qu'elles ont employées, que se détermine l'obligation du défendeur (art. 18, al. 1, C. O.). Ce dernier était tenu d'assurer les ouvriers de Christoffel contre le danger d'accidents auquel ils étaient exposés dans leur travail de coupe de bois.

2. Il convient d'examiner ensuite si le demandeur peut tirer de l'inexécution de cette obligation des droits contre le défendeur. Ce dernier le conteste, en affirmant que la promesse n'a pas été, au sens de l'article 112 C. O,. stipulée en faveur des ouvriers de Christoffel. Il déclare qu'il s'agirait d'une « reprise de l'exécution » qui, dans le doute, ne devrait être considérée que comme une promesse faite au débiteur lui-même, et non une stipulation faite aussi en faveur de son créancier. Il ajoute qu'il n'y aurait pas stipulation pour autrui, pour cette autre raison que la prestation contractuelle ne devait pas être faite aux ouvriers, mais ne pouvait tout au plus que profiter indirectement à ces derniers.

Cette dernière considération ne résiste pas à l'examen... De même que Hänny pouvait s'engager vis-à-vis de Christoffel à assurer les ouvriers contre les accidents, il pouvait aussi le lui promettre en faveur des ouvriers, avec cette conséquence que non seulement Christoffel lui-même (conformément à l'art. 112, al. 1), mais aussi chaque ouvrier (conformément à l'art. 112, al. 2) pouvait en réclamer l'exécution et, en cas d'inexécution, demander le payement de dommages-intérêts. Cela résulte de la nature de la prestation promise, consistant dans la conclusion d'un contrat d'assurance avec une quatrième partie, la compagnie d'assurance. Les ouvriers avaient intérêt à cette conclusion...

Il est évident que les deux parties au contrat entendaient accorder aussi aux ouvriers le droit de réclamer l'exécution. On ne voit pas ce qui aurait pu conduire Christoffel à refuser à ses ouvriers, qui étaient exposés au danger d'accidents et auxquels la conclusion du contrat d'assurance aurait dû profiter, le droit de réclamer directement l'exécution à Hänny. Il n'avait aucun intérêt dans ce sens. On ne voit pas non plus pourquoi Hänny leur aurait refusé un tel droit si Christoffel en avait parlé... Ce cas n'est pas analogue à l'exemple cité par le défendeur et où il s'agit de l'engagement pris par un grand-père de payer les dettes de son petit-fils. De tels engagements pris par de proches parents sont généralement considérés par les parties comme une affaire qui ne regarde qu'elles-mêmes et qui ne donnent pas aux tiers un droit contre le stipulant, ce d'autant plus que ce dernier ne reçoit d'habitude aucune contrepartie. En revanche, l'assurance d'ouvriers forestiers constitue une part de la contreprestation que le maître de l'ouvrage doit à l'entrepreneur pour l'exécution du travail, et les deux parties admettront volontiers que les ouvriers obtiennent le droit de réclamer directement l'exécution au maître, car toutes deux ont besoin de leur travail et en tirent profit.

3. La demande dirigée contre Hänny doit être admise pour son montant intégral. Bien que le demandeur possède ainsi pour le même montant deux titres exécutoires indépendants l'un de l'autre, il va de soi qu'il ne peut réclamer qu'une fois ce montant, comme en cas de solidarité.

Quant à la répartition entre les deux débiteurs, il n'y a pas lieu d'en décider dans la présente procédure.

(Trad. de *A. T. F.* 83 II 277.)

Erratum

1958, numéro 1, page 3, lire comme suit la dernière ligne de la note 2 : «... du droit aux vacances qu'un assuré aurait acquis plus d'une année auparavant.»

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

10me ANNÉE JUILLET 1958 No 3

Sommaire: Les institutions de prévoyance en faveur des travailleurs — Contrat de travail — Assurance-accidents — Droit civil — Bibliographie

Les institutions de prévoyance en faveur des travailleurs

La loi fédérale du 21 mars 1958 sur les institutions de prévoyance en faveur du personnel est fondée sur l'accord intervenu en 1953 entre les associations centrales patronales et ouvrières. Cette loi, qui met fin à une longue attente, est donc une solution de compromis, qui ne donne pas entière satisfaction aux revendications ouvrières, mais qui tend à combattre les abus les plus criants qui s'étaient manifestés jusqu'ici dans ce domaine. Les innovations essentielles qu'apporte la loi nouvelle sont les suivantes:

1. *Autonomie juridique.* Jusqu'ici, il était prévu que seuls certains employeurs (sociétés anonymes, sociétés en commandite par actions, sociétés à responsabilité limitée, sociétés coopératives) étaient tenus de convertir en fondations les « fonds de bienfaisance » créés par eux en faveur de leur personnel (art. 673, 764, 805, 862 C. O.). La loi nouvelle étend cette obligation à toutes les entreprises, soit aux entreprises individuelles comme à celles qui sont constituées sous forme de sociétés. Elle précise (art. 343 *bis*, al. 1, C. O.) que les biens affectés par l'employeur à la prévoyance et qui présentent une certaine importance doivent être transférés à une fondation ou à une société coopérative. En revanche, les institutions de prévoyance ne peuvent plus être constituées sous forme d'associations.

2. *Droit de regard.* Dans la société coopérative, les droits des sociétaires sont sauvegardés par la constitution même de la société et par son organisation juridique. En revanche, il n'en est pas de même dans la fondation, où il n'y a pas de « sociétaires » et où les organes sont désignés par les fondateurs. C'est pourquoi le nouvel article 89 *bis* du Code civil prescrit que si les employés versent des contributions à la fondation, ils participent à l'administration dans la mesure au moins de ces versements. Une disposition semblable était prévue jusqu'ici pour les caisses créées par le fabricant (art. 79

L. T. F.). Elle a ainsi été étendue à toutes les caisses constituées sous forme de fondations. Le législateur a ajouté que « dans la mesure du possible » les employés élisent eux-mêmes des représentants choisis au sein du personnel (art. 89 *bis*, al. 3, C. C.) : ce qui signifie qu'inversement, lorsque cette possibilité n'existe pas, ils peuvent désigner des délégués pris en dehors du personnel, ce que ne permet pas actuellement l'ordonnance d'exécution de la loi sur le travail dans les fabriques (art. 192).

3. *Obligation de renseigner.* Un autre groupe de dispositions inscrites dans la loi sont celles qui prescrivent que l'employé sera dûment renseigné par l'employeur sur ses droits à l'égard de la fondation ou de la société coopérative (art. 343 *bis*, al. 2, C. O.). De même, dans le cadre de la fondation, les organes de celles-ci doivent donner aux bénéficiaires les renseignements nécessaires sur l'organisation, l'activité et la situation financière de l'institution (art. 89 *bis*, al. 2, C. C.).

4. *Restitution des versements.* Dans le droit des sociétés, il était prévu jusqu'ici qu'en cas de dissolution du contrat de travail conclu avec la société, l'employé qui a versé des contributions doit recevoir au moins la restitution des versements effectués, sauf s'il est entré en jouissance du fonds de bienfaisance constitué en fondation. Cette règle est étendue à toutes les entreprises et elle s'applique aux institutions érigées en sociétés coopératives comme à celles qui sont constituées en fondations. Il est précisé cependant que si l'institution a déjà été appelée à couvrir un risque, les contributions peuvent ne pas être restituées.

5. *Garantie des droits des bénéficiaires.* Le Code des obligations prévoyait jusqu'ici que la fortune de la fondation peut consister en une créance contre l'employeur. L'article 89 *bis*, alinéa 4, C. C. précise que, dans la mesure où les employés ont eux-mêmes versé des contributions, la fortune de la fondation ne peut consister en une créance contre l'employeur que si celle-ci est garantie.

6. *Action en justice.* Enfin, le même article 89 *bis* C. C. prévoit, dans son alinéa 5, que les bénéficiaires peuvent exiger en justice des prestations de la fondation, lorsqu'ils lui ont versé des contributions ou que les dispositions régissant la fondation leur donnent un droit à des prestations.

Telles sont les dispositions essentielles qui ont été prises en vue de protéger les salariés affiliés par les soins de l'employeur à une institution de prévoyance. Tout en saluant les progrès qu'elles comportent, on en regrettera les lacunes. La principale de ces lacunes paraît consister dans l'absence de protection dans le cas où l'employeur a contracté directement une assurance de groupe en faveur de ses employés; cette forme de prévoyance prend toujours plus d'ampleur, et dans beaucoup de cas l'employeur se refuse à renoncer à la révocabilité de la clause bénéficiaire prévue en faveur de l'em-

ployé; il peut donc, le cas échéant, révoquer la clause bénéficiaire et encaisser pour son compte le capital assuré. Cette situation est peu satisfaisante et une nouvelle revision légale serait souhaitable sur ce point.

Ajoutons que le délai référendaire venant d'expirer sans avoir été utilisé, la loi du 21 mars 1958 est entrée en vigueur le 1er juillet.

A. B.

Contrat de travail

Supplément de salaire (art. 336 C. O.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Ire Cour civile, 17 mai 1958 (Association de l'Ecole internationale de Genève c. D. G.):

L'employé qui se charge de travaux supplémentaires sans exiger de rémunération ne renonce pas par là à réclamer par la suite les prestations auxquelles il a droit en vertu de l'article 336, alinéa 2, C. O., lorsqu'il doit quitter prématurément l'entreprise qui l'occupe.

D. G. a été au service de l'Association de l'Ecole internationale de Genève (ci-après: l'Ecole) dès 1947, en qualité de bibliothécaire et de maître interne de latin et d'italien. Il a, par lettre du 27 avril 1957, dénoncé le contrat pour la fin de l'année scolaire, c'est-à-dire pour le 31 août 1957.

Le 29 avril 1957, la direction de l'Ecole l'a informé qu'elle acceptait cette démission pour le 30 avril, attendu qu'elle lui aurait de toute façon signifié un congé immédiat pour de justes motifs. Elle lui a envoyé en même temps 604 fr. 10 et l'a averti qu'il avait encore droit à 1350 fr. provenant du fonds de prévoyance et à 300 fr. à titre d'indemnité d'expatriation.

Après discussion avec D. G., le directeur de l'Ecole s'est déclaré d'accord de lui payer 1500 fr. provenant du fonds de prévoyance, ainsi que 1871 fr. 35 représentant, après certaines déductions, son indemnité d'expatriation et son traitement pour les mois de mai et juin 1957. Il l'en a informé par une lettre du 28 mai, à laquelle étaient jointes deux quittances à signer. La première quittance, relative à un montant de 1871 fr. 35 ct., était libellée comme il suit: « Traitement mai et juin 1957 tarif externat, solde allocation d'expatriation. Pour solde de tout compte. » La seconde, d'un montant de 1500 fr., portait la mention suivante: « Solde fonds de prévoyance. Pour solde de tout compte. » D. G. a signé ces deux pièces sans faire de réserve et a reçu la somme de 3371 fr. 35.

Le 13 novembre 1957, D. G. a actionné l'Ecole devant les Tribunaux de prud'hommes de Genève, en concluant à ce qu'elle soit condamnée à lui payer 1708 fr. 30 à titre de salaire pour les mois de juillet et août 1957, 2000 fr. pour des travaux de publicité et 16 335 francs pour des heures supplémentaires effectuées pendant les cinq dernières années.

Statuant en seconde instance le 5 mars 1958, la Chambre d'appel des prud'hommes a débouté le demandeur de ses conclusions tendant au paiement d'un salaire et lui a alloué, en vertu de l'article 336 C. O., 2000 fr. pour les heures supplémentaires qu'il avait consacrées au service de l'Ecole.

Le recours en réforme interjeté par l'Ecole a été rejeté par le Tribunal fédéral.

Considérant en droit:

1. La recourante soutient d'abord qu'en versant 1871 fr. à l'intimé, elle a fait un geste bénévole, dont elle a certes mesuré l'ampleur en prenant pour base l'équivalent de deux mois de salaire, mais qui comportait, comme l'indiquait la mention « pour solde de tout compte » figurant sur la quittance en cause, la liquidation définitive de toutes les prétentions réciproques des parties.

Cette argumentation ne saurait être accueillie. C'est la recourante elle-même qui a rédigé la quittance et qui a mentionné sur ce document que le montant de 1871 fr. était alloué à D. G. à titre de salaire pour les mois de mai et juin 1957. La même indication figurait du reste dans la lettre de l'Ecole du 28 mai 1957. L'intimé pouvait, dans ces conditions, admettre de bonne foi que le versement de 1871 fr. ne concernait pas les heures supplémentaires qu'il avait consacrées au service de l'Ecole. Aussi était-il fondé à considérer que les termes « pour solde de tout compte » que portait la première quittance visaient seulement ses prétentions pour salaire et indemnité d'expatriation et que la même mention figurant sur la seconde quittance se rapportait uniquement à ce qui lui revenait du fonds de prévoyance. Le fait que cette indication n'avait pas une portée générale ressort du reste de ce qu'elle a été apposée sur les deux quittances. Si l'on a jugé nécessaire d'agir ainsi, c'est manifestement parce que la mention en question ne visait que les rapports juridiques indiqués dans chacune des quittances.

2. En outre, la recourante nie que D. G. puisse prétendre à un supplément de salaire pour des heures supplémentaires. Elle ne conteste pas qu'il ait consacré à son service une notable partie de son temps libre, notamment pour la construction d'un théâtre en plein air. Mais elle soutient qu'il n'a jamais été question entre eux d'une rémunération spéciale et qu'il s'agissait là d'une activité bénévole. Du reste, ajoute-t-elle, un professeur attaché à un internat ne peut être soumis à un horaire strict, mais doit participer à toute la vie de l'école. Enfin, elle relève qu'avant d'être congédié pour de justes motifs, l'intimé n'a jamais réclamé de rémunération pour le travail supplémentaire qu'il avait accompli.

a) Une rétribution peut être due même si elle n'est pas convenue expressément (cf. *A.T.F.* 79 II 168, *T.S.S.* 1954, 6). En particulier, l'article 336, alinéa 2, dispose que l'employé a droit, si l'employeur le charge d'un surcroît de travail, à une rémunération spéciale fixée proportionnellement au salaire convenu et en raison des circonstances particulières. Mais il se peut que, d'après l'intention des parties ou, à défaut, d'après les circonstances, le travail supplémentaire soit gratuit ou que sa rétribution soit comprise dans le salaire perçu par l'employé. En l'espèce, la juridiction cantonale n'a pas constaté que, sur ce point, les parties aient manifesté une volonté concordante. On ne peut donc se fonder que sur les circonstances. A cet égard, il est exact qu'un professeur interne ne saurait toujours limiter son activité à ses heures d'enseignement et qu'il peut être appelé à surveiller les élèves pendant l'étude, les repas ou les jeux, ou à prendre part à certaines manifestations scolaires sans avoir droit pour autant à une rémunération supplémentaire. Mais encore faut-il qu'on reste dans les limites de ce qui est usuel. Or, cette condition n'est pas remplie en l'espèce. Il ressort en effet du dossier que D. G. a consacré à l'Ecole une notable partie de son temps libre pour des travaux de publicité, la réorganisation de la bibliothèque et surtout la construction d'un théâtre en plein air. Il a même sacrifié à cet effet plusieurs périodes de vacances. Un tel surcroît de travail dépasse manifestement ce qu'il est usuel de demander à un maître interne et, à défaut de convention contraire, il donne droit à une rémunération supplémentaire.

b) Il est vrai que l'intimé n'a fait valoir aucune prétention de ce chef avant de quitter le service de l'Ecole. Mais on ne saurait voir dans cette attitude une renonciation définitive. Il est fréquent qu'un employé qui veut se créer une situation durable dans une entreprise se charge de travaux supplémentaires sans exiger de rémunération. Il trouve une certaine compensation dans le fait qu'il profite indirectement de la prospérité de l'entreprise et augmente, le cas échéant, ses chances d'avancement. Sa renonciation est dès lors subordonnée à la condition qu'il reste au service de l'employeur. Mais, à moins de convention contraire expresse ou tacite, il peut réclamer par la suite les prestations auxquelles il a

droit en vertu de l'article 336, alinéa 2, lorsque, comme en l'espèce, il doit quitter l'entreprise prématurément.

La Chambre d'appel des prud'hommes a donc jugé avec raison que D. G. avait droit à une rémunération supplémentaire.

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

Arrêt du Tribunal fédéral, Ire Cour civile, 4 février 1958 (Rösler et Hirsch c. Coradi):

Le droit au salaire de l'employé malade doit être fixé en tenant compte de la durée des rapports de service, des jours d'absence antérieurs rémunérés par l'employeur et de la situation matérielle des parties.

Albert Rösler, né en 1885, a fait de 1901 à 1905 son apprentissage de mécanicien de précision dans l'atelier de fabrication d'instruments de mécanique mathématique de G. Coradi, à Zurich. En 1908, il fut engagé par Coradi en qualité d'ouvrier. Jusqu'en 1939, il reçut un salaire horaire; depuis lors, il fut rémunéré au mois. Ayant interrompu à diverses reprises le travail pour cause de maladie, entre le 4 juillet 1952 et le 24 septembre 1953, il fut de nouveau rémunéré à l'heure dès le 25 septembre 1953. Il redevint malade en septembre 1954.

En novembre 1955, Rösler, invoquant l'article 335 C. O., intenta action aux propriétaires actuels de la maison, Valerie et Martha Coradi, en paiement du salaire d'octobre 1954 à juin 1955 (neuf mois), soit de 7200 fr. Après son décès, la Cour d'appel de Zurich alloua à ses héritiers le montant de 4800 fr., soit le salaire de six mois. Sur recours des demandeurs, le Tribunal fédéral a porté la condamnation à 6400 fr.

Extrait des motifs:

4. ... Pendant les neuf mois pour lesquels le paiement du salaire a été demandé, soit jusqu'à fin juin 1955, les parties étaient certainement encore liées par le contrat de travail. Il n'est donc pas besoin de se prononcer sur la thèse des demandeurs selon laquelle le droit au salaire résultant de l'article 335 C. O. pourrait survivre à l'extinction du contrat.

5. L'employeur qui doit payer le salaire pendant la maladie y est tenu en retour du travail que l'employé lui fournit lorsqu'il est en bonne santé. C'est pourquoi l'article 335 C.O. donne à l'employé qui est empêché de travailler pour cause de maladie un droit au salaire seulement « dans les contrats de travail conclus à long terme » et « pour un temps relativement court ». Il en résulte que la durée pendant laquelle le salaire est dû dépend de la durée du travail fourni. Celui qui a été employé longtemps au service d'un même employeur a, en cas de maladie, droit à son salaire pendant plus longtemps que celui qui travaille depuis moins de temps chez cet employeur.

Mais cela ne signifie pas que le droit au salaire corresponde toujours à une fraction proportionnelle de la durée du contrat, qui serait identique pour tous les contrats de travail, par exemple à dix jours pour chaque année de services. Si tel était le sens de l'article 335 C. O., cette disposition le dirait clairement. D'autre part, il ne saurait, pour une autre raison encore, être question de prévoir un rapport fixe entre la durée du contrat et la durée du droit au salaire; en effet, si la maladie dont l'employé est atteint sans sa faute et dont la durée est relativement courte ne constitue pas pour l'employeur un juste motif de se départir du contrat (art. 352, al. 3, C. O.), il n'est pas interdit à celui-ci de faire usage de son droit de dénonciation contractuel ou légal et de mettre ainsi une limite à la créance de salaire fondée sur l'article 335 C. O. L'employeur serait souvent tenté d'utiliser cette faculté si dans les rapports de travail de longue durée la durée du droit au salaire était étendue d'une façon démesurée. Le mot « court » dans l'expression « temps relativement court » commande d'ailleurs une certaine réserve. De plus, ces termes remettent en cas de litige la décision au pouvoir d'appréciation du juge. Celui-ci doit dès lors juger selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 C. C.). La durée du contrat ne peut donc être le seul élément qui doive servir à déterminer le droit au salaire

selon l'article 335 C. O. Ce droit sera plus étendu pour un employé appliqué, qui, pendant de longues années, a été constamment à son poste, que pour un employé maladif, qui a souvent dû arrêter le travail et qui, peut-être, doit uniquement aux égards spéciaux de son employeur d'avoir été maintenu pendant une longue durée dans son emploi. Dans chaque cas, il ne faut surtout pas omettre d'examiner si l'employé a, précédemment déjà, reçu de l'employeur son salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, de service militaire ou pour d'autres causes analogues, et pour quelle durée il a reçu ce salaire. Il convient également d'examiner si ces versements ont été effectués il y a longtemps ou, au contraire, dans une période récente. Enfin, il importe encore de considérer la situation matérielle de l'employeur et celle de l'employé.

6. En l'espèce, pour établir la durée du droit au salaire fondé sur l'article 335 C. O., il y aura lieu de tenir compte tout d'abord de la durée extraordinaire des rapports de travail, qui se sont poursuivis pendant plus de quarante-sept années. L'employeur qui accepte aussi longtemps le travail d'un employé doit, de son côté, fournir à celui-ci des prestations extraordinairement, voire même exceptionnellement étendues.

Les circonstances plaident d'autant plus en faveur des demandeurs que leur père n'a jamais été malade jusqu'en été 1952. Ce n'est que pendant la période du 4 juillet 1952 au 24 septembre 1953 qu'il a dû interrompre à plusieurs reprises son travail et ces interruptions ont duré au total trois mois environ. Il convient aussi de tenir compte en faveur des demandeurs du fait que dès le 25 septembre 1953 leur père a été rémunéré à l'heure et a ainsi supporté lui-même la charge résultant de la perte d'heures de travail isolées.

La situation matérielle des défenderesses est favorable et ne peut permettre de justifier une réduction de la créance des demandeurs. D'autre part, il est constant que Rösler n'avait pas de fortune et qu'il ne disposait, en vertu du contrat de travail, d'aucun droit à l'égard d'une institution de prévoyance en faveur du personnel. Il n'y a ainsi pas lieu d'effectuer une réduction de sa créance de salaire fondée sur l'article 335 C. O. en tenant compte de sa propre situation matérielle.

Pour toutes ces raisons, il convient de condamner les défenderesses au paiement d'une prestation importante. Le montant en sera fixé à huit mois de salaire à 800 fr. par mois, soit à un total de 6400 fr.

(Trad. de *A. T. F.* 84 II 29.)

Assurance-accidents

Soins médicaux (art. 73 LAMA)

Arrêt de la Cour de justice de Genève, 23 mars 1956 (Pillonel):

Lorsqu'un traitement médical est nécessaire pour éviter l'aggravation de l'état de l'assuré, la caisse doit en assumer la charge, alors même que l'état de l'assuré n'étant plus susceptible d'amélioration, ce dernier a été mis au bénéfice d'une rente d'invalidité.

Le litige pose une question de droit: la Caisse nationale, lorsqu'elle a constaté qu'il n'y avait pas lieu d'attendre de la continuation du traitement médical une sensible amélioration de l'état de l'assuré et qu'elle a, en conséquence, conformément à l'article 76 LAMA, mis son assuré au bénéfice d'une rente d'invalidité, peut-elle être encore tenue du paiement de traitements qui ne sont pas de nature à améliorer l'état de cet assuré, mais qui sont néanmoins nécessaires pour éviter que cet état ne s'aggrave?

Selon l'article 73 LAMA, l'assuré a droit « dès l'accident et pour la durée de la maladie qui en résulte... aux soins médicaux et pharmaceutiques *et autres traitements curatifs* »... Il s'agit là de termes généraux, qui n'apportent

pas de limite au droit de l'assuré de recevoir les soins nécessités par son état. En particulier, il semble évident qu'un traitement nécessaire pour éviter l'aggravation de l'état de l'assuré doit être qualifié de « traitement curatif » aussi bien que le traitement dont on peut espérer une amélioration de l'état de l'assuré.

Par ailleurs, l'article 76 LAMA dispose que lorsqu'une rente d'invalidité est instituée, celle-ci « est substituée aux prestations antérieures » (soins médicaux, art. 73 LAMA, et indemnité de chômage, art. 74).

L'article 76 LAMA apporte-t-il donc une restriction aux droits que l'article 73 confère aux assurés? La Caisse nationale le soutient, tirant notamment argument de ce que, *in fine*, l'article 76 dispose expressément que « la Caisse nationale munit en outre l'assuré des appareils nécessaires ». Or, il s'agit là d'un droit déjà expressément reconnu à l'assuré par l'article 73. Si donc, proclame la défenderesse, le législateur a estimé nécessaire d'expressément proclamer au bénéfice du rentier de l'article 76 un droit déjà reconnu par l'article 73, c'est parce que, en l'absence de cette mention expresse, ce droit aurait été perdu pour le rentier. Ce qui vient confirmer que, sauf la réserve expresse de l'article 76 *in fine*, la rente se substitue bien à toutes autres prestations de la Caisse nationale; le rentier ne peut plus prétendre au paiement d'un traitement quelconque, fût-ce un traitement nécessaire pour éviter une aggravation de son état. Seule la caisse reste libre de proposer un nouveau traitement, ce dans les conditions fixées par l'article 81 LAMA.

La Cour ne saurait faire sienne cette interprétation de la loi qui oppose l'article 76 à l'article 73 et, alors que la loi règle de façon exhaustive le domaine des soins médicaux et pharmaceutiques à l'article 73, en viendrait, par le détour de l'article 76 qui traite de la rente d'invalidité, à réduire ces droits. Lorsque le législateur, à l'article 76, parle de la *substitution* de la rente aux prestations antérieures, il a en vue, outre l'indemnité de chômage (art. 74), les *soins accordés à un assuré pour améliorer son état*. Comme c'est au moment où une sensible amélioration de l'état de l'assuré ne peut plus être espérée de la continuation du traitement que la rente d'invalidité peut être instituée, il est parfaitement légitime que la rente *se substitue* au traitement antérieur (et à l'indemnité de chômage). On ne saurait en conclure que l'assuré ne puisse pas prétendre au paiement de soins nécessaires pour éviter l'aggravation de son état.

(*Semaine judiciaire* 1958, p. 289.)

Droit civil

Réparation morale (art. 49 C. O.)

Arrêt de la Cour de justice de Genève, 15 février 1955 (B. c. W.):

L'employé qui a subi un dommage moral par suite d'une fausse déclaration de l'employeur à l'assurance-chômage a droit à une indemnité pour réparation morale.

B., directeur des sociétés Jean Graber & Cie, à Genève, Montres Siney S. A., à La Chaux-de-Fonds, et Clivis S. A., à Collonge-Bellerive, a été condamné par le Tribunal de première instance de Genève à payer à W., qui fut comptable et caissier responsable des mêmes sociétés d'août 1951 au 30 avril 1953, la somme de 300 fr. à titre de dommages-intérêts pour le préjudice matériel et moral qu'il lui a causé en déclarant faussement à la caisse d'assurance-chômage, le 14 juillet 1953, que son contrat de travail avait été « résilié pour rendement insuffisant et manque de souplesse ». B. a interjeté appel. La Cour de justice a confirmé le jugement de première instance.

Droit:

L'appelant a-t-il commis un acte illicite en déclarant, le 14 juillet 1953, que W. avait été mis à pied ensuite de rendement insuffisant et manque de souplesse?

Tout d'abord, quoi qu'en dise l'appelant, il est certain que cette déclaration à l'assurance-chômage était objectivement de nature à porter préjudice à W. Elle indiquait qu'il avait perdu son travail par sa faute et l'exposait indiscutablement à voir son indemnité de chômage réduite et retardée. L'article 29 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage, du 22 juin 1951, et les articles 34 et 35 du règlement d'exécution de cette loi, du 17 décembre 1951, sont formels à cet égard.

Or, elle est en contradiction flagrante avec le certificat de travail délivré par Graber le 30 avril 1953, particulièrement élogieux pour l'intimé, lequel est présenté comme un caissier-comptable capable, dévoué, d'une honnêteté irréprochable, ayant donné complète satisfaction pour tous les travaux qui lui ont été confiés et que ses employeurs recommandent très chaudement à toute personne susceptible de faire appel à ses services.

La circonstance que B. en aurait ignoré les termes exacts n'est pas une excuse, mais au contraire une faute. Il devait, avant de répondre au questionnaire de l'assurance-chômage, s'enquérir auprès de son patron de la teneur exacte du dit certificat et ne pas, en agissant de son chef comme il l'a reconnu en comparution personnelle, faire une déclaration diamétralement contraire à son contenu, exposant ainsi W. aux rigueurs de la loi sur l'assurance-chômage.

Plus tard, par ailleurs, B. répondant à R., a admis formellement que le licenciement de W. était dû en réalité à une réorganisation administrative, démentant alors son attestation du 14 juillet 1953.

Il résulte de ces considérations qu'en signant la déclaration incriminée, que l'on est ainsi en droit de considérer comme inexacte, B. a commis au préjudice de W. un acte tombant sous le coup des articles 41 ss. C. O.

W. n'a pas établi qu'il ait subi un dommage matériel appréciable du fait que les renseignements erronés donnés par B. sur les motifs de son congé ont retardé le règlement de son indemnité de chômage. En revanche, il est évident qu'il a subi un dommage moral par l'atteinte injuste qu'ils ont portée à son honneur professionnel et par les heures d'angoisse qu'il a vécues en se demandant s'il obtiendrait les prestations de chômage sur lesquelles il comptait pour subsister, lui et sa famille.

L'importance de l'atteinte à ses intérêts personnels, comme celle de la faute commise, justifie à elle seule l'allocation d'une indemnité de 300 fr., en application de l'article 49, alinéa 2, C. O.

(*Semaine judiciaire* 1958, p. 305.)

Bibliographie

A. Brun et H. Galland. Droit du Travail. Préface d'A. Siegfried. Paris 1958 (Sirey). VI. 1054 pages.

Les ouvrages consacrés au droit du travail dans son ensemble ne sont pas très nombreux en France dans la période d'après-guerre. C'est avec d'autant plus de plaisir que l'on peut saluer la publication du monumental ouvrage que M. A. Brun, professeur à la Faculté de droit de Lyon, et Me Galland viennent de publier dans la collection des « Traités Sirey ». Ce traité contient une analyse approfondie de la législation française tant dans le domaine des relations individuelles que des rapports collectifs du travail. Nous en recommandons vivement la lecture à tous ceux qui veulent se familiariser avec la législation et la jurisprudence françaises en la matière. *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

10me ANNÉE OCTOBRE 1958 No 4

Sommaire: Du nouveau dans l'assurance-accidents — Assurance-chômage — Assurance-accidents — Assurance militaire — Droit pénal

Du nouveau dans l'assurance-accidents

Depuis 1911, date de l'adoption de la loi fédérale sur l'assurance-maladie et accidents, ces deux branches de l'assurance sociale – les premières, en dehors de l'assurance militaire, à avoir été introduites en Suisse – n'ont subi pratiquement aucune amélioration. L'assurance-maladie est restée inchangée; dans l'assurance-accidents, quelques améliorations sont intervenues dans le domaine de la réparation des maladies professionnelles et celui de l'indemnisation des orphelins, sans parler de l'augmentation du plafond assuré consécutive à la hausse du coût de la vie. En revanche, les conditions de l'assurance-accidents ont subi à certains égards une régression du fait des programmes financiers de la Confédération qui ont pour ainsi dire supprimé la contribution qu'aux termes de la loi de 1911, la Confédération devait verser à l'assurance des accidents non professionnels. En effet, l'article 108 L. A. M. A. dispose que les primes pour les accidents non professionnels sont à la charge de l'assuré pour trois quarts et de la Confédération pour un quart. Or, depuis 1933, la contribution de la Confédération a été réduite et même entièrement supprimée pendant une certaine période. Actuellement, et depuis l'année 1946, la Confédération ne verse à la Caisse nationale qu'un million de francs par an à ce titre, alors que les contributions des assurés se sont élevées en 1957 à près de 90 millions.

Autrement dit, les primes de l'assurance des accidents non professionnels sont actuellement à la charge presque exclusive des travailleurs, contrairement à ce qui avait été prévu en 1911.

Au cours des récentes années, le régime de l'assurance-accidents a subi de constantes améliorations dans la plupart des pays. Il est regrettable de constater qu'en Suisse un recul doive être signalé par rapport à la situation telle qu'elle existait lors de l'entrée en vigueur de la loi. C'est en partie par suite de ce fait que les primes des accidents non professionnels ont dû être augmentées à diverses reprises,

passant en moyenne depuis 1933 de 5 à 10‰ du salaire pour les hommes et de 3 à 7,5‰ pour les femmes. C'est aussi pour cette raison qu'il a été impossible jusqu'ici de réaliser l'assurance des motocyclistes et scootéristes, alors que la circulation à motocyclette est devenue depuis maintes années le mode de circulation usuel d'une partie importante de la classe ouvrière. Il en résulte que toute une série d'accidents subis par des ouvriers demeurent sans indemnisation, alors même que ces accidents se produisent sur le chemin du travail.

Dans un message du 9 mai 1958, le Conseil fédéral propose à l'Assemblée fédérale de porter la contribution de la Confédération au cinquième des primes, c'est-à-dire qu'en lieu et place du million par an qu'elle paye actuellement, la Confédération payerait au cours des prochaines années 20 millions de francs par an à titre de participation à l'assurance des accidents non professionnels. Il convient de souligner toutefois que l'on ne rétablirait pas encore de cette façon la situation telle qu'elle était prévue en 1911, puisque d'après le texte de la L. A. M. A., c'est 25 millions et non 20 que la Confédération devrait payer à ce titre.

En même temps que la participation de la Confédération aux primes de l'assurance des accidents non professionnels avait été réduite, la Confédération avait aussi suspendu le payement de la quote-part des frais d'administration qui lui incombait d'après la loi. Cette quote-part avait été fixée à la moitié en 1911; elle avait été ramenée au quart en 1927 par une revision de la loi, et elle avait été supprimée provisoirement dès 1935. Le Conseil fédéral propose de supprimer définitivement cette participation de la Confédération en même temps qu'il propose de supprimer aussi la participation de la Confédération au payement des allocations de renchérissement aux rentiers.

L'amélioration qui est proposée par rapport au régime actuel ne serait donc pas sans contrepartie pour la Confédération.

On peut espérer que les propositions du Conseil fédéral seront améliorées par les Chambres. De toute façon, il importe de souligner que l'adoption de ces propositions permettra à la Caisse nationale d'admettre avec effet au 1er janvier 1959, ainsi que son conseil d'administration l'a décidé, l'assurance des accidents de motocyclette et de scooter.

Ajoutons pour terminer que le message du Conseil fédéral propose aussi l'amélioration du régime de l'assurance-accidents sur un autre point, sur lequel nous aurons l'occasion de revenir ultérieurement.

A. B.

Assurance-chômage

Droit à l'indemnité (art. 24 et 26 L. A. C.)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, 18 février 1958 (Simonin):

Le droit aux indemnités de chômage doit être reconnu aux salariés qui, par des circonstances exceptionnelles indépendantes de leur personne, sont empêchés de quitter la localité où ils habitent pour se rendre à leur lieu de travail.

Louis Simonin travaille en qualité de polisseur au service de l'entreprise P. à Ste-C. Il habite au hameau de la Chaux, près de Ste-Croix. Du fait d'une épizootie de fièvre aphteuse ce hameau fut décrété zone d'infection et mis en quarantaine pendant une semaine. Le prénommé ne put dès lors quitter son hameau, pendant cette semaine, pour se rendre à son travail. La Caisse paritaire d'assurance-chômage de l'Association des industries vaudoises soumit l'affaire, comme cas douteux, à l'Office cantonal du travail.

L'Office cantonal du travail prononça que l'assuré ne pouvait être indemnisé étant donné qu'il ne remplissait pas les conditions posées à l'article 26 L. A. C.

Le litige a été porté devant le Tribunal fédéral des assurances, qui a annulé la décision de l'Office cantonal.

Droit:

1. L'Office cantonal du travail paraît avoir refusé l'indemnisation de l'assuré pour le motif d'abord que la perte de gain subie par ce dernier n'était pas due à un manque de travail et partant qu'elle n'était pas couverte par l'assurance-chômage. Le premier point à examiner est dès lors de savoir si l'assurance-chômage a pour but uniquement de compenser la perte de gain que subit un salarié lorsque l'employeur ne peut, pour des raisons d'ordre objectif ou subjectif, continuer à lui donner du travail. Ainsi, par exemple, si l'employeur doit licencier une partie de son personnel par suite d'un ralentissement des affaires ou s'il estime, pour une raison ou une autre, devoir congédier un salarié; ainsi également lorsque les circonstances l'obligent à fermer les locaux où travaille son personnel (en cas de sinistre, d'épidémie, d'interruption de la circulation par suite de chute de neige, etc.).

On ne saurait toutefois soutenir, sur la base des dispositions légales, que les prestations de l'assurance-chômage sont destinées uniquement à compenser, dans une certaine mesure, la perte de gain que subit un salarié parce que la situation au lieu de son travail l'empêche de déployer son activité. Pareille thèse ne trouve notamment aucun appui dans les articles 26 et 28 L. A. C. Ces articles, qui définissent la notion de la perte de gain donnant droit à l'indemnité, n'excluent pas du risque assuré toute perte de gain subie par le salarié empêché de se rendre au lieu de son travail.

Rien ne permet de dire, d'autre part, que ce serait aller à l'encontre de la ratio legis que de reconnaître en pareil cas le droit à l'indemnité. On peut admettre au contraire que, d'après l'esprit de la loi, les salariés qui habitent dans une autre localité que celle où ils déploient leur activité ne doivent pas être désavantagés par rapport aux salariés qui ont leur domicile au lieu de leur travail. Or, ils seraient incontestablement désavantagés si le droit aux indemnités de chômage leur était refusé lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles, indépendantes de leur personne, qui les empêchent de quitter la localité où ils habitent pour se rendre à leur lieu de travail. Ainsi, par exemple, lorsqu'à la suite de phénomènes atmosphériques (fortes chutes de neige, avalanche, éboulement, inondation) toute communication se trouve interrompue entre deux localités ou lorsque, comme dans l'espèce, un hameau est mis en quarantaine pour éviter la propagation d'une épizootie.

On ne voit pas pourquoi d'ailleurs le risque supplémentaire que courent les salariés ayant un domicile éloigné de leur lieu de travail ne devrait pas être également couvert par l'assurance-chômage; cela d'autant moins que la

tendance générale actuelle est de faire supporter à l'assurance-chômage toute perte de gain dont la cause n'est pas nettement exclue des éléments du risque assuré par les dispositions légales en la matière et toute perte de gain qui n'est pas couverte par les autres branches des assurances sociales. En excluant ce risque pour le motif que l'assurance-chômage doit couvrir uniquement les pertes de gain qui découlent d'un chômage sur la place du travail, on en arriverait à favoriser la concentration industrielle, ce que le législateur n'a certainement pas voulu.

Il suit de là que la demande d'indemnité présentée par l'assuré ne saurait être rejetée pour le motif que la perte de gain qu'il a subie, en ne pouvant se rendre à son travail pendant la mise en quarantaine du hameau de La Chaux, ne constituait pas une perte de gain donnant droit à l'indemnité au sens des articles 24 et 26 L. A. C.

2. Reste à examiner si le droit aux indemnités de chômage doit être refusé pour le motif que l'assuré n'était pas apte à être placé pendant la période où il était au chômage. Cette question doit être tranchée par la négative.

Il est constant, en effet, que pendant cette période l'assuré était, de par ses qualités physiques et mentales, apte à travailler et que rien dans sa situation personnelle n'empêchait son placement à son lieu de domicile où il pouvait librement circuler. S'il n'a pu se rendre à son lieu de travail, c'est pour des raisons tout à fait indépendantes de sa personne, à savoir, parce que le hameau où il habitait avait été mis en quarantaine. Différente serait la situation du travailleur consigné à son domicile parce qu'un des membres de sa famille est atteint d'une maladie contagieuse: en pareils cas, ce serait les circonstances personnelles dans lesquelles il se trouve qui empêchent précisément son placement.

La Cour de céans ne saurait, d'autre part, nier l'aptitude à être placé du recourant pour le motif qu'il ne pouvait trouver un emploi dans le cadre restreint de son hameau pendant l'époque où celui-ci était en quarantaine. Les pièces du dossier n'établissent pas, en effet, qu'il eût été impossible de lui assigner un travail convenable si la mise en quarantaine avait duré plus longtemps. Il est, au contraire, vraisemblable – ainsi que le relève la caisse – que dans une pareille hypothèse les autorités communales se seraient efforcées de donner du travail à l'intéressé ou que les habitants du hameau lui auraient fourni une occupation.

La Cour de céans estime, dès lors, que la décision attaquée doit être annulée et que l'assuré doit être indemnisé pendant la période où il a été empêché de se rendre à son travail. Toutefois, si pendant cette période il a été réquisitionné par les autorités communales ou sanitaires pour effectuer certains travaux et qu'il a été dûment indemnisé, il perdrait son droit aux indemnités de chômage.

(*A. T. F. A.* 1958, 53.)

Assurance-accidents

Primes (art. 112 L. A. M. A.)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, 22 novembre 1957 (Kistenfabrik Schüpfheim):

L'employeur est tenu de payer des primes sur les allocations familiales servies par une caisse de compensation.

La Caisse d'allocations familiales du canton de Lucerne verse aux travailleurs de la fabrique Schüpfheim des allocations pour enfants fondées sur la loi cantonale sur les caisses d'allocations familiales pour salariés du 16 mai 1945. La fabrique paye à la caisse, en vue du financement de ces allocations, une contribution de 1 % sur le total des salaires. Pour l'année 1955, la Caisse nationale a exigé de la fabrique le payement de primes sur les allocations pour enfants versées.

La fabrique a intenté action à la Caisse nationale en vue d'obtenir le remboursement des primes perçues sur les allocations pour enfants versées à ses travailleurs. La demande a été rejetée par le président du tribunal cantonal des assurances.

La fabrique a interjeté appel auprès du Tribunal fédéral des assurances, qui l'a déboutée de ses conclusions.

Considérant en droit:

1. Dans le domaine de l'A. V. S., le Tribunal fédéral des assurances a statué qu'en vertu du système de la perception à la source, celui qui verse la rétribution, qu'il soit ou non employeur du bénéficiaire, est tenu de décompter et de cotiser lorsque ses payements constituent, également en vertu de la cause juridique valable pour lui, la rémunération d'un travail. Pour cette raison, il a déclaré qu'une caisse d'allocations familiales créée par une convention collective de travail est tenue de cotiser à raison des allocations versées par elle. Cette solution est basée sur les articles 12 et 14 L. A. V. S., qui considèrent expressément comme « employeur » soumis à l'obligation de cotiser « quiconque verse à des personnes obligatoirement assurées une rémunération au sens de l'article 5, 2e alinéa ».

2. Dans l'assurance-accidents obligatoire, l'obligation de payer des primes est réglementée d'une façon différente. Il ne s'agit pas, comme c'est le cas dans les articles 12 et suivants L. A. V. S., d'une cotisation de l'employeur versée en première ligne afin d'assurer la vieillesse de ses salariés; mais l'obligation de payer des primes à la Caisse nationale remplace avant tout l'ancienne responsabilité civile du fabricant. C'est pourquoi la notion de l'entreprise est d'une importance fondamentale pour le rapport d'assurance. Les primes sont dues à la Caisse nationale par l'employeur (art. 109 L. A. M. A.) non pas sous la forme d'un prélèvement à la source, mais *praenumerando,* d'après le système des primes payables d'avance (art. 110 L. A. M. A.). L'obligation de l'employeur de payer des primes s'étend à tous les salaires, y compris les «allocations supplémentaires régulières» (art. 112 L. A. M. A.). Elle comprend donc aussi les allocations familiales revenant à l'assuré pendant la durée de l'emploi, car ces allocations sont certainement comprises sinon dans le salaire proprement dit, du moins dans les allocations supplémentaires régulières et ainsi dans le « total effectif des salaires » au sens de l'article 112 L. A. M. A.

3. L'appelante ne conteste à vrai dire pas que les allocations familiales constituent des allocations supplémentaires régulières. Mais elle pense que sont seules assujetties au payement des primes les allocations que l'employeur verse sur la base d'une convention de droit privé, mais non les prestations qui doivent être effectuées en vertu du droit public. La L. A. M. A. ne distingue cependant pas entre allocations de droit privé et allocations de droit public. Etant donné que cette loi cherche à couvrir, dans de certaines limites, aussi complètement que possible les conséquences économiques des accidents et des maladies professionnelles, il est conforme à son but de considérer comme entrant dans le cadre du salaire, tant au sens de l'article 78 que de l'article 112, toutes les allocations supplémentaires régulières dont le versement est lié à l'appartenance du bénéficiaire à l'entreprise assujettie à l'assurance. C'est le cas pour les allocations familiales versées en vertu de la loi lucernoise sur les caisses d'allocations familiales pour salariés... Ce sont donc des allocations qui sont versées aux bénéficiaires pour autant et aussi longtemps qu'ils sont assujettis à l'assurance obligatoire, en raison de leur appartenance à l'entreprise assujettie. Cette relation entre l'appartenance à l'entreprise et l'allocation suffit pour fonder l'obligation de l'employeur de payer des primes. La question de savoir qui effectue la prestation ne joue pas de rôle; la loi n'exige pas qu'il s'agisse de prestations de l'employeur. Ce qu'exige la loi, c'est que l'employeur remplisse son obligation de payer les primes dans la mesure où l'assuré reçoit des prestations liées à son appartenance à l'entreprise.

Si l'obligation de l'employeur quant au payement des primes ne se rapportait qu'à ses propres prestations, les pourboires, qui dans maintes branches professionnelles représentent une partie importante de la rémunération du travail, ne pourraient pas être pris en considération dans l'assurance-accidents obligatoire, puisqu'ils sont versés par

les clients et non par l'employeur. Mais ce n'est certainement pas le sens de la loi. Et il en résulte qu'il n'est même pas nécessaire que les sommes reçues par l'assuré en raison de son appartenance à l'entreprise soient financées à l'aide de payements de l'employeur pour être assujetties à la perception de primes; c'est ainsi que, par exemple, les sommes versées par une caisse de pensions afin de participer à la rémunération de travailleurs âgés réengagés ne seraient pas exclues du salaire assujetti; il en serait de même des prestations d'un tiers quelconque qui viendrait en aide à l'employeur pour permettre de satisfaire les revendications de salaire de ses ouvriers. Dans ce cas aussi, les primes devraient être acquittées par l'employeur. En conséquence, l'employeur a l'obligation d'acquitter des primes sur les allocations pour enfants versées aux salariés par la caisse d'allocations familiales du canton de Lucerne.

(Trad. de *A. T. F. A.* 1957, 242.)

Assurance militaire

Responsabilité de l'assurance (art. 4 à 7 L. A. M.)

Arrêt de la Cour de justice de Genève, 7 octobre 1955 (Schopfer):

L'assurance militaire fédérale est responsable de l'aggravation d'une affection assurée due à la faute des organes de l'assurance.

Le demandeur n'apporte au débat aucune raison *médicale* de nature à remettre en cause les conclusions des docteurs M. et A., selon lesquels l'aggravation que des influences subies pendant le service ont pu apporter à l'affection dont souffrait Schopfer ne peut pas être estimée à un taux supérieur à 33⅓%. Toutefois, ne proclamer la responsabilité de la Confédération engagée dans le cas Schopfer qu'à concurrence de 33⅓% apparaît inéquitable puisque cela reviendrait à ne tenir aucun compte des conséquences qu'a entraînées pour le demandeur le fait qu'en 1923 l'Assurance militaire fédérale n'a donné aucune suite à l'avis du médecin traitant qui lui transmit le 13 novembre le bulletin d'analyse du Laboratoire de sérothérapie du Service d'hygiène de Genève, qui révélait la présence de lésions tuberculeuses. Il y eut là une faute évidente — faute d'ailleurs partagée par le médecin traitant — faute dont les conséquences ne sauraient être minimisées puisque, de l'avis du docteur A., soignée à temps, la tuberculose du demandeur aurait peut-être été curable.

Cet aspect du problème n'a pas échappé au professeur M. qui a précisé dans son rapport qu'en fixant à 33⅓% l'aggravation apportée à l'état de Schopfer par les influences subies au service militaire, il ne tenait pas compte de la responsabilité que pouvait assumer l'Assurance militaire fédérale « pour n'avoir tenu aucun compte de la présence de bacilles de Koch dans les expectorations de Schopfer en octobre 1923, c'est-à-dire de la preuve qu'il souffrait d'une tuberculose ouverte »... Le professeur M. n'a pas tenu compte de cette circonstance parce que, à juste titre, il considérait le problème qu'elle posait comme d'ordre purement juridique.

Etant établi que l'état actuel de Schopfer est certainement pour partie, la conséquence du fait qu'il n'a pas reçu en 1923 les soins qu'imposait son état et qu'il n'a, alors, pas été exempté du service, la Cour doit se demander si cet élément d'aggravation de l'état du demandeur peut donner lieu à des prestations de la part de l'Assurance militaire. Il est certain que le cas n'est pas expressément prévu par la loi: tant l'article 5 que l'article 6 L. A. M. ne mettent à la charge de la défenderesse que l'aggravation causée à l'état de l'assuré « par des influences subies pendant le service ». L'aggravation résultant d'une faute des services administratifs ou médicaux de l'Assurance militaire fédérale commise en dehors du service militaire n'est pas prévue comme élément constitutif possible des prestations de l'Assurance militaire fédérale. A rigueur de droit donc, le demandeur ne possédait qu'une éventuelle action

en responsabilité contre la Confédération qui, aujourd'hui, serait incontestablement prescrite.

Toutefois, cette solution apparaît tout à fait insatisfaisante à la Cour, qui ne saurait faire abstraction de considérations élémentaires d'équité en matière d'assurance sociale, ce d'autant moins que l'intention du législateur de 1949 a manifestement été d'accorder au militaire une garantie aussi complète que possible de la réparation du dommage dont la cause est imputable au service militaire. Dans ces conditions, on doit considérer comme une lacune de la loi le fait que celle-ci ait omis de statuer sur le cas d'aggravations dues non au service militaire même, mais à la faute d'organes de l'Assurance militaire fédérale.

En présence de cette lacune, la Cour fera application du principe tout général posé par l'article 1, alinéa 2, C.C.S. et statuera comme si elle avait à faire acte de législateur en tenant compte, pour fixer la responsabilité de l'Assurance militaire fédérale, de la faute commise en 1923 au même titre que des influences subies pendant le service qui ont aggravé l'état du demandeur.

Au vu de cette décision de principe, la Cour, statuant *ex aequo et bono*, portera de 33⅓% à 50% la responsabilité de la défenderesse. Elle n'estime pas que l'équité impose de fixer à un taux plus élevé la responsabilité de la Confédération, car, d'une part, la responsabilité de la défenderesse pour la faute commise en 1923 est largement partagée par le médecin traitant, mandataire du demandeur qui, premier informé du résultat de l'analyse opérée par le Laboratoire de sérothérapie, aurait dû informer son client, le traiter et mettre la défenderesse, qui ne s'y serait sans doute pas refusée, en demeure de suivre le cas. Par ailleurs, on ne peut pas ignorer non plus l'influence importante que des éléments totalement étrangers à la vie militaire, éléments tirés notamment de la nature de son travail, ont exercée sur l'évolution du cas du demandeur.

(*Semaine judiciaire*, 1957, p. 360.)

Droit pénal

Lésions corporelles par négligence (art. 125 C. P. S.)

Arrêt du Tribunal fédéral, Cour de cassation, 20 septembre 1957 (Schüssler):

L'employeur qui n'observe pas son devoir de préserver du surmenage un jeune employé peut être déclaré coupable de lésions corporelles par négligence.

Carlo Himmelrich, né le 5 septembre 1933, a fait pendant trois ans un apprentissage de boulanger à Faido, mais sans grand succès. Afin de se perfectionner avant son examen de fin d'apprentissage, au début de juillet 1951, il prit un emploi auxiliaire dans la boulangerie Siegfried Schüssler, à Kriens. Bien que son rendement fût insuffisant, le boulanger Hans Schüssler, frère de son employeur, à Cham, l'engagea chez lui dès le 29 juillet 1951. Le travail commençait régulièrement, dans cette boulangerie, dès 2 heures ou 2 heures et demie du matin et comportait, sauf le mercredi, dont l'après-midi était libre, une durée de 12 à 13 heures par jour, soit 74 à 75 heures par semaine. Ses collègues s'aperçurent que Himmelrich avait toujours soif et buvait beaucoup d'eau, était constamment fatigué, toussait et avait mauvaise mine; mais c'est en vain qu'ils lui conseillèrent de s'adresser à un médecin. De son côté, Schüssler, qui n'était pas satisfait du travail d'Himmelrich, pensait que ce dernier était malade ou paresseux. Le 18 août 1951, Himmelrich rentra à la maison. On constata qu'il était atteint d'une tuberculose, qui s'aggrava, et il mourut le 1er août 1952.

Le 25 août 1951, son père avait déposé plainte pénale contre Schüssler. Les expertises médicales ordonnées au cours de l'information pénale révélèrent que Himmelrich était déjà atteint de tuberculose lorsqu'il prit son dernier emploi et que les efforts physiques qu'il dut déployer à Cham

avaient exercé une influence défavorable sur le cours de la maladie.

La Cour pénale du canton de Zoug a, par arrêt du 12 juillet 1957, déclaré Schüssler coupable de lésions corporelles par négligence au sens de l'article 125, alinéa 1, C. P. S. et l'a condamné à 500 fr. d'amende. Schüssler a formé contre cet arrêt un pourvoi en nullité, qui a été rejeté par la Cour de cassation du Tribunal fédéral.

Extrait des motifs:

1. A juste titre, le recourant ne prétend pas que l'acte incriminé tombe exclusivement sous le coup des dispositions pénales de la loi fédérale sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers et, à ce titre, constitue une simple contravention qui serait prescrite. L'interdiction du travail de nuit, qui est prévue aussi par la loi sur le travail dans les fabriques, tend d'une façon générale à protéger la santé des jeunes gens contre les effets nuisibles d'un excès de travail. Les contraventions sont, en raison de la mise en danger abstraite qu'elles comportent, punies en vertu de l'article 11, qui correspond à l'article 88 L. T. F., de l'amende ou des arrêts. Les peines prononcées en vertu de cette loi ne visent pas les atteintes effectives à la santé. Ce sont donc les dispositions du Code pénal sur les lésions corporelles qui s'appliquent en pareil cas.

3. ... Il appartient à la Cour de cassation d'examiner s'il existe un lien de causalité adéquate entre le surmenage et l'aggravation de la maladie.

D'après le cours normal des choses, le fait de travailler régulièrement dans une entreprise depuis 2 heures et demie du matin ou même plus tôt, et pendant au moins 12 à 13 heures par jour, est propre à nuire à la santé d'un jeune homme dont le développement physique n'est pas terminé et qui a donc besoin du repos nocturne. C'est précisément parce que l'expérience enseigne qu'un tel surmenage est de nature à créer une atteinte à la santé que la loi dispose que les personnes de moins de 18 ans ne peuvent être employées au travail de nuit et qu'un repos de nuit d'au moins onze heures consécutives doit leur être accordé. Même si Himmelrich était en parfaite santé, il aurait pu en subir un dommage. Il est donc naturel que son état maladif ait été aggravé par le surmenage.

4. Le reproche de négligence est lui aussi fondé. L'auteur de l'acte agit d'une façon coupable lorsqu'il n'use pas des précautions commandées par les circonstances et par sa situation personnelle (art. 18, al. 3, C. P. S.). Le fait bien connu qu'un repos de nuit insuffisant et une trop longue durée du travail mettent en danger la santé des jeunes gens et, si elles se prolongent pendant longtemps, sont la cause d'un dommage corporel, aurait dû empêcher le recourant de faire travailler d'une façon régulière dans sa boulangerie le jeune Himmelrich, qui n'avait pas encore atteint l'âge de 18 ans, depuis 2 heures ou 2 heures et demie du matin et pendant plus de 12 heures par jour. Il devait d'autant plus se rendre compte des conséquences possibles de son attitude qu'il savait que son établissement était assujetti à la loi sur l'emploi des jeunes gens dans les arts et métiers et tombait sous le coup de l'interdiction du travail de nuit. Le fait que le rendement d'Himmelrich n'atteignait pas celui d'un ouvrier d'aptitudes moyennes ne l'autorisait pas à méconnaître les dispositions protectrices de la loi. Il pouvait, d'autre part, se rendre compte que Himmelrich était d'une faible constitution et, après peu de temps, il put aussi constater chez lui des symptômes d'un état maladif. Que Himmelrich, malgré les conseils qui lui furent donnés, n'ait pas consulté de médecin, qu'il n'ait pas voulu se faire porter malade et n'ait pas même mis son père au courant de la situation, tout cela n'excuse aucunement le recourant. En sa qualité d'employeur, il était tenu de préserver du surmenage un jeune subordonné, qu'il fût malade ou en bonne santé, et il devait se dire que le danger d'une atteinte à la santé pouvait se réaliser, voire même que cette réalisation était probable. Il n'était pas besoin qu'il connût la nature et la gravité de la maladie ou qu'il eût pu prévoir la mesure dans laquelle le surmenage physique exercerait une influence défavorable sur le cours de la maladie.

(Trad. de *A. T. F.* 83 IV 137.)