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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 80 (1988)

Heft: 2-3

Artikel: Droit au salaire après décès et indemnité à raison de longs rapports de travail

Autor: Meyer, Jean

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386307

Nutzungsbedingungen

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

Conditions d'utilisation

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

Terms of use

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

Download PDF: 17.07.2025

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

Droit au salaire après décès et indemnité à raison de longs rapports de travail

*par Jean Meyer**

I. Droit au salaire après décès

1. Le code des obligations (ci-après CO) traite de cette question à l'article 338, alinéa 2. Outre le fait que le contrat individuel de travail prend fin au décès du travailleur, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore, ou si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien. Conformément à l'article 362 CO, qui englobe l'article 338 CO dans les dispositions relativement impératives, il ne peut pas y être dérogé par voie d'accord, contrat-type de travail ou convention collective au détriment du travailleur. Si tel devait être le cas, ces actes juridiques seraient nuls.

2. L'alinéa 1 de l'article 29 de la convention nationale de la maçonnerie, du génie civil, de la charpente, de la taille de pierre, de l'exploitation de carrières et de l'extraction de sable et gravier 1988–1990 (ci-après CN) reprend la même teneur que celle du CO. Par contre, dans un deuxième alinéa, les parties contractantes ont ajouté des prescriptions ayant trait à l'imputation de prestations d'institutions sociales sur le droit au salaire après décès d'un travailleur. Ainsi, si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance couvrant le risque de décès deviennent exigibles, celles-ci peuvent être imputées sur le droit au salaire après décès, à savoir, en totalité, lorsque l'employeur a payé entièrement les primes, en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur, lorsque les primes sont payées paritairement.
Le contenu des articles 4.05 de la convention collective de travail des métiers de la gypserie, peinture et décoration (ci-après CCTGE gypserie), 29 de la convention collective de travail pour le canton de Genève des maçons et manœuvres (ci-après CCTGE bâtiment), est équivalent à celui de la CN aussi bien sous l'angle du premier alinéa que du deuxième. La convention collective de travail des contremaîtres et chefs d'ateliers (ci-après CCTGE contremaîtres) reprend à l'alinéa 2 de l'article 17 le principe de l'imputation, mais va plus loin, par contre, en faveur du travailleur: elle prescrit que le salaire sera versé pour le mois du décès, ainsi que pour les deux mois qui suivent sans prise en compte de la durée des rapports de travail entre le travailleur décédé et l'employeur.

* juriste

3. Dans ces conditions, la question qui se pose: est-ce que cet alinéa 2 prévu dans un certain nombre de conventions collectives de travail est compatible avec la réglementation légale? Peut-il fonder à bon droit une opposition d'un employeur à verser le salaire face à la prétention des ayants droit d'un travailleur décédé lorsqu'il y a l'apport d'institutions de prévoyance?

4. La Cour d'appel du canton de Genève a eu le 4 décembre 1978 à se prononcer sur le salaire dû par un employeur en rapport avec l'imputation de prestations d'une assurance-vie en cas de décès d'un travailleur. L'état de fait de ce cas d'espèce était le suivant: Au décès de T., la caisse X., en exécution d'une assurance complémentaire à l'AVS, a versé à sa veuve un capital de 64 575 francs; elle a alloué en outre une rente de 1200 francs par an jusqu'à la majorité du fils de T. La convention collective de la branche prévoyait que les prestations de cette assurance devaient être imputées sur le droit au salaire après décès découlant de l'article 338, alinéa 2 CO. Selon cette instance judiciaire, cette disposition n'était pas contraire à l'article 338, dont le caractère impératif n'interdisait que les stipulations moins favorables au salarié. Dans le cas particulier, la veuve avait reçu de l'assurance une somme dépassant largement les deux mois de salaires auxquels elle aurait eu droit en vertu de l'article 338, alinéa 2 CO. En conséquence, la veuve de T. devait être déboutée de ses conclusions tendant au paiement de deux mois de salaire selon cette disposition (cf. Gabriel Aubert, *Quatre cents arrêts sur le contrat de travail,* Lausanne 1984, p. 167–168). Dans le commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations aux p. 213–214, Edwin Schweingruber admet aussi qu'une telle déduction soit concevable, sans, toutefois, être exhaustif sur la question.

A notre avis, cette jurisprudence n'est pas pertinente. En effet, elle ne respecte pas le caractère relativement impératif de l'alinéa 2 de l'article 338 CO. Les normes relativement impératives ne prévalent sur d'autres sources que dans la mesure où celles-ci ne sont pas plus favorables au travailleur; l'article 362 CO en contient la liste exhaustive. Ainsi, le droit relativement impératif ne pose qu'un standard minimum, auquel il est possible de déroger au profit du travailleur; ce niveau minimum peut être relevé par voie d'accord, de contrat-type de travail ou de convention collective. Or, les dispositions de la CN, de la CCTGE bâtiment, de la CCTGE contremaîtres et de la CCTGE gypserie ont pour résultat final de restreindre la prétention des bénéficiaires qui ont un droit propre en vertu de l'article 112 CO. Peu importe qu'ils reçoivent, dans certains cas, simultanément des salaires et des prestations d'institutions de prévoyance. Il n'y a pas lieu de regarder les conséquences du droit, mais le principe de celui-ci défini par le législateur fédéral. Il n'y a pas non plus ici application du principe de

la surindemnisation. La solution des conventions collectives de travail, si elles prescrivent quelque chose, n'a de sens que si est améliorée la position des ayants droit du travailleur décédé pour leur permettre de surmonter les conséquences sociales d'un événement douloureux et non l'inverse (voir par exemple la CCTGE contremaîtres précitée sur la durée des rapports de travail). Par ailleurs, au contraire de l'indemnité à raison de longs rapports de travail (339d CO), la réglementation fédérale n'a pas prévu expressément une imputation des prestations de remplacement. C'est donc une lacune qualifiée.
Toutefois, au cas où un employeur a institué un fonds de prévoyance dans son entreprise, il lui est loisible de prévoir dans le règlement que les prestations du fonds ne commenceront à être versées qu'après paiement du mois ou des deux mois de salaire prévus par la loi (cf. Jean Filliettaz, *Nouveau guide du droit du travail,* Genève 1978, p.73).

5. En conclusion, à notre sens, les alinéas 2 des articles 29 CN, 4.05 CCTGE gypserie, 29 CCTGE bâtiment, 17 CCTGE contremaîtres ne sont pas conformes à la réglementation du CO.

II. Indemnité à raison de longs rapports de travail

1. Le CO traite de ce point à l'article 339 b–d. Ainsi, en cas de fin de contrat de travail après de longues années de service (20 ans au minimum dans la même entreprise), il y a l'obligation pour l'employeur de payer à l'employé, qui quitte l'entreprise, une indemnité de départ. Si le travailleur décède avant que le contrat de travail ait pris fin, l'employeur devra, s'il n'y a pas d'assurance adéquate, verser l'indemnité au conjoint survivant, aux enfants mineurs ou, à défaut, aux personnes envers lesquelles le travailleur remplissait une obligation.
Il est clair que si l'employeur doit se séparer de l'employé avec effet immédiat pour de justes motifs ou que le travailleur résilie le contrat sans justes motifs, le juge réduira ou supprimera même l'indemnité. Il en ira de même si son paiement expose l'employeur à de graves difficultés.
L'indemnité est versée en principe lorsque les rapports de travail prennent fin. Ce ne sera cependant pas le cas si les parties conviennent par écrit d'en différer l'échéance ou si le juge fixe une échéance ultérieurement dans l'intérêt des deux parties.
L'employeur qui participe à une institution de prévoyance ou qui a pris des mesures visant au même but n'est plus tenu à verser cette indemnité de départ. Il y a imputation des prestations des institutions de prévoyance sur cette indemnité à raison de longs rapports de travail.

2. Les conventions collectives de travail reprennent le contenu du CO à ce propos et en explicitent certains aspects, respectivement aux articles 30 CN, 4.O6 CCTGE gypserie, 30 CCTGE bâtiment, 18 CCTGE contremaîtres. Elles comportent des barèmes indicatifs pour le calcul du montant de l'indemnité de départ.

3. L'indemnité de départ (art. 339 b–d CO) complète la réglementation de la prévoyance en faveur du personnel. Elle a été prévue avant tout pour les cas où les travailleurs ne bénéficieraient pas d'une institution de prévoyance; elle était destinée aussi à inciter l'employeur à créer un système de prévoyance en faveur de son personnel. Dans ce sens, elle servait de transition jusqu'à ce que soit instituée une prévoyance obligatoire dans les entreprises (deuxième pilier), dont l'importance des obligations à la charge de l'employeur rend, désormais, caduque les effets de cette disposition.

4. En conclusion, la réglementation des conventions collectives précitées est en harmonie avec la législation fédérale sur ce point.