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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 41 (1949)

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

1re ANNÉE JUILLET 1949 No 1

Sommaire: Avant-propos — La fixation des salaires par les pouvoirs publics (A.B) — Droit civil — Droit public.

Avant-propos

Par *Jean Möri*

La législation pour la protection des travailleurs, aussi bien nationale qu'internationale, évolue sans cesse dans le sens d'un code du travail aussi complet que possible qui réponde aux besoins du moment. Dans notre pays, le législateur fédéral va être saisi incessamment de projets de loi d'une importance capitale pour les travailleurs, rédigés par des juristes et transformés en compromis acceptables pour tous par des experts parmi lesquels, naturellement, des représentants des grandes associations économiques trop souvent dominés en nombre par de doctes représentants de la science juridique multiple et diverse. Mentionnons, par exemple, les projets de lois fédérales sur le travail (qui engloberaient l'industrie, le commerce et l'artisanat), l'applicabilité générale des contrats collectifs de travail, l'assurance-chômage, le placement de la main-d'œuvre et la réglementation du marché du travail, l'assurance-maladie, pour permettre à nos lecteurs d'apprécier l'importance du mouvement législatif actuel. D'autre part, l'Organisation internationale du travail poursuit inlassablement son œuvre législative en faveur d'une meilleure protection des travailleurs dans le monde, d'une coordination entre les législations particulières des Etats membres. Les différents pays du monde œuvrent dans le même sens. Enfin, pour en revenir à notre pays, les tribunaux civils ou de prud'hommes agrandissent sans cesse la jurisprudence du travail, dont l'essentiel échappe malheureusement parfois aux syndicalistes chargés de défendre les intérêts des travailleurs. C'est pour obvier à d'incontestables lacunes et coordonner l'œuvre d'information de notre *Revue syndicale suisse* que nous passons du stade empirique de l'information fragmentaire à la méthode d'un supplément trimestriel spécialisé qui sera encarté désormais dans la revue même. Nous avons choisi pour cette action documentaire Me Alexandre Berenstein,

professeur de droit ouvrier à l'Université de Genève. Il a le mérite de connaître aussi bien le droit suisse pour la protection des travailleurs que le droit international. Il a, de plus, l'avantage d'un esprit ouvert et audacieux que ne menace par la cristallisation de certains juristes de la couronne. Il est enfin convaincu de la nécessité de transformer la société actuelle, où sévit encore le privilège et l'arbitraire, en une communauté dans laquelle prime d'abord les intérêts de tous. Nous lui souhaitons bonne chance dans son œuvre éducative et d'information, en l'assurant de notre appui complet.

La fixation des salaires par les pouvoirs publics

I

Ce sont, en principe, des règles de droit privé qui déterminent le montant du salaire dû au travailleur. D'après l'article 330 du Code des obligations, « l'employeur paye le salaire convenu, usuel ou fixé par des contrats-types ou des contrats collectifs obligatoires pour lui. »

Cependant, au cours des années récentes, le législateur a constaté que, dans certains cas, l'intérêt général exige l'intervention des pouvoirs publics en matière de fixation des salaires. Il peut être tentant de laisser toujours la détermination de la rémunération des travailleurs à la libre entente des parties, mais on ne saurait parler de « libre entente » que lorsque les deux parties au contrat peuvent traiter d'égal à égal, et notamment lorsqu'en face du patronat se trouve un groupement organisé de travailleurs. En revanche, dans les branches de l'économie, comme le travail à domicile, où les travailleurs ne peuvent s'organiser efficacement et où, par voie de conséquence, les salaires sont anormalement bas, des dispositions de droit public apparaissent nécessaires.

Des dispositions de cette nature étaient déjà prévues dans la loi fédérale du 27 juin 1919 portant réglementation des conditions du travail, mais cette loi fut repoussée au vote populaire. En 1928, la Conférence internationale du travail adoptait une convention concernant l'institution de méthodes de fixation des salaires minima. Aux termes de cette convention, les Etats participants doivent instituer ou conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.

Cette convention a été ratifiée par la Suisse en vertu d'un arrêté fédéral du 27 mars 1940, et les principes qu'elle contient ont été

inscrits dans la loi fédérale sur le travail à domicile du 12 décembre 1940.

La loi sur le travail à domicile n'établit pas des salaires minima dans toutes les branches du travail à domicile, mais prévoit la possibilité pour le Conseil fédéral de procéder à des fixations de salaires dans certaines d'entre elles. Le Conseil fédéral peut, dans les conditions prévues par la convention internationale et après consultation des commissions professionnelles compétentes et des cantons intéressés, soit établir lui-même des salaires minima, soit déclarer obligatoires pour toute une profession exercée à domicile des contrats collectifs de travail et des tarifs de salaire. Les conventions individuelles, ou même collectives, sont nulles dans la mesure où elles fixent des salaires inférieurs aux taux minima prévus par ordonnance du Conseil fédéral. Les employeurs ayant payé des salaires inférieurs aux taux minima sont passibles d'amende si, après sommation, ils ne payent pas dans le délai imparti la différence entre la somme déjà versée et le salaire minimum.

Des taux de salaires minima ont été établis directement par le Conseil fédéral dans deux branches du travail à domicile:

a) *Articles en papier.* L'ordonnance du Conseil fédéral du 15 janvier 1948, prorogée le 29 décembre 1948, fixe, selon les localités, à 80 ou 90 ct. l'heure la base de calcul pour les salaires aux pièces afférents à la fabrication et à la confection à domicile d'articles en papier.

b) *Tricotage à la main.* L'ordonnance du Conseil fédéral du 31 mars 1948, prorogée le 18 mars 1949, fixe à 60 ou 75 ct. l'heure, selon les articles, la base de calcul pour les salaires aux pièces dans le tricotage à la main fait à domicile.

D'autre part, dans cinq autres branches du travail à domicile, le Conseil fédéral a déclaré obligatoires des taux de salaires fixés par contrats collectifs; ces branches sont les suivantes:

a) *Lingerie et confection pour dames* (arrêtés des 26 juin 1945 et 3 janvier 1947).

b) *Broderie d'Appenzell faite à la main* (arrêté du 23 décembre 1947).

c) *Vannerie et meubles en jonc faits à la main* (arrêté du 17 décembre 1948).

d) *Cartonnage* (arrêté du 22 mars 1949).

e) *Confection pour hommes et garçons* (arrêté du 8 avril 1949).

Enfin, dans l'*horlogerie,* l'arrêté du Conseil fédéral protégeant l'industrie horlogère suisse, du 23 décembre 1948, contient également une disposition de droit public imposant un salaire minimum; l'article 12 de cet arrêté prescrit en effet que « l'ouvrage donné à domicile doit être rétribué au même prix au moins que l'ouvrage

correspondant exécuté dans la fabrique ou l'atelier ». Les infractions à cette règle peuvent être punies non seulement de l'amende, mais même de l'emprisonnement.

II

En dehors du cas spécial du travail à domicile, l'Etat n'a pas compétence pour fixer des salaires par des dispositions de droit public. L'autorité fédérale ou cantonale peut cependant, en conférant force obligatoire générale à des contrats collectifs de travail en vertu de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943, étendre aux dissidents les taux de salaires minima prévus dans ces contrats, mais les taux ainsi fixés n'emportent en principe que des effets de droit civil.

L'arrêté de 1943 ne contient pas de dispositions spéciales en ce qui concerne la force obligatoire générale des tarifs de salaires, et il semble donc que le législateur n'ait pas eu l'intention de soumettre l'extension aux tiers des clauses des contrats collectifs relatives aux salaires à d'autres principes que celle des clauses concernant les autres conditions du travail. Il n'avait pas été question en tout cas, à l'époque, de restreindre l'application de la force obligatoire générale des tarifs de salaires, qui ont toujours constitué l'un des principaux éléments — sinon le principal élément — des contrats collectifs, à telle enseigne que ces derniers sont généralement dénommés en allemand « Tarifverträge » (contrats de tarifs).

Toutefois, le Conseil fédéral vient d'approuver des « principes à observer dans l'applicabilité générale des taux de salaire fixés par contrats collectifs », qui ont été établis par la commission consultative pour les questions de salaire du Département fédéral de l'économie publique[1]. Il ressort de ces principes que, d'après la conception des autorités fédérales, « l'Etat ne saurait donner sa sanction par la voie de l'applicabilité générale aux taux de salaire convenus entre associations professionnelles, si ce n'est dans des cas exceptionnels où des circonstances particulières justifient une dérogation à la libre formation du salaire ». En d'autres termes, le Conseil fédéral, à la suite de la commission consultative, n'accorde actuellement à l'extension aux tiers des contrats collectifs, en matière de salaires, qu'une fonction extrêmement restreinte (et semblable à celle pour laquelle des dispositions de droit public ont été prévues en matière de travail à domicile), celle de la lutte contre certaines situations intolérables, mais il n'entend pas utiliser ce moyen pour réaliser une réglementation des relations professionnelles.

Rappelons à ce propos que, lors de l'introduction de la force obligatoire générale des contrats collectifs de travail, le Conseil fédéral s'exprimait de la façon suivante sur les raisons qui l'amenaient à proposer cette nouvelle institution:

---

[1] Voir la « Revue syndicale suisse », 1949, p. 166.

« On doit admettre que les contrats collectifs de travail représentent bien en général ce qui, en des circonstances données, est possible et supportable dans les relations juridiques entre employeurs et salariés. Etendre l'application de ce droit professionnel, créé par les intéressés eux-mêmes, à des établissements et à des salariés restés en dehors des conventions et écarter par là, en matière de conditions du travail, des différences qui ne se justifient pas au fond, est une chose plus que jamais nécessaire[2]. »

Tel ne semble plus être aujourd'hui l'avis du gouvernement fédéral. Disons cependant que l'attitude nouvelle de nos autorités peut surprendre au moment où l'on entend vanter dans tous les milieux les mérites de la réglementation collective des conditions du travail, et où le projet de loi sur la protection du travail doit introduire, avec les « prescriptions adoptées sur la proposition commune des associations », un renforcement de l'influence des organisations professionnelles dans la mise en œuvre du droit du travail.

A. B.

---

[2] « Feuille fédérale », 1941, p. 331.

Droit civil

Contrat de travail:

Assurance-maladie et droit au salaire

Arrêt du Tribunal cantonal vaudois, 1er juin 1948: *L'article 335 C.O. est de droit impératif dans la mesure où l'exige la protection de l'employé. L'employeur ne peut se libérer des obligations imposées par l'article 335 que si chaque employé pris individuellement obtient d'une autre manière tous les avantages qu'il eût retirés de l'application de cette disposition.*

Dès le 1er avril 1939, le demandeur a été engagé par la maison défenderesse en qualité de chef du service des ventes, avec un salaire de 700 fr. par mois. En 1942, la défenderesse a créé, sous le nom de caisse-maladie, une fondation destinée à indemniser son personnel en cas de maladie. Le personnel n'a aucune contribution à verser. Après cinq ans de service, les employés ont droit en cas de maladie à leur salaire intégral pendant 90 jours, puis au 50% du salaire pendant 90 jours et enfin au 25% pendant 90 jours. En 1945, la caisse se déclara d'accord d'admettre le demandeur au nombre de ses assurés, mais sous réserve des suites d'un diabète préexistant à son affiliation, et à condition que le demandeur renonçât à toute prétention envers la défenderesse en cas de maladie pour les frais non couverts par la caisse. Le demandeur fut d'accord de solliciter son affiliation à ces conditions.

Le 29 novembre 1947, le demandeur fut congédié pour le 31 janvier 1948. Le 22 décembre 1947, il produisit une déclaration médicale, constatant qu'il avait besoin d'un repos de trois mois, et demanda à être mis au bénéfice des prestations de la caisse jusqu'au 31 janvier 1948. L'incapacité de travail étant imputable au diabète, la caisse et la défenderesse refusèrent au demandeur toutes prestations.

Le demandeur a assigné la maison défenderesse en payement du salaire jusqu'à fin janvier 1948. Il a été débouté par le Tribunal de prud'hommes de Lausanne, mais le Tribunal cantonal a intégralement admis son recours.

Extrait des motifs:

L'article 335 C. O. est de droit impératif dans la mesure où l'exige la protection de l'employé (Oser, ad

art. 335, ch. 27; Chambre des recours du T. C., arrêt Golay-Buchel & Cie c. Urban, 16 mars 1948). La somme due au recourant en vertu des statuts de la caisse-maladie était assurément plus élevée que celle à laquelle il aurait pu prétendre sur la base du droit commun. Il avait toutefois été convenu, entre la caisse et le recourant, que ce dernier — qui avait déjà souffert de diabète — n'aurait droit à aucune prestation en cas d'affection diabétique. A ce point de vue, l'accord passé entre la caisse et le recourant donnait donc à ce dernier des garanties moins étendues que le droit commun. Cet accord présentait ainsi, pour le recourant, à la fois un avantage et un inconvénient par rapport à la réglementation prévue à l'article 335 C. O. Il convient dès lors de rechercher si, en dépit de l'inconvénient précité, le recourant a pu renoncer valablement à ses droits contre son employeur. A cet égard, l'intimée fait valoir que, d'une manière générale, ses employés auraient intérêt à s'affilier à la caisse et à renoncer à la protection du C. O. Or, cette allégation, à supposer qu'elle soit exacte, est dépourvue de pertinence. L'article 335 C. O. accorde en effet certaines garanties à chaque employé individuellement, et non pas seulement à la majorité des employés d'une entreprise.

Il faut donc examiner dans chaque cas la question de savoir si, en raison de son affiliation à une caisse d'assurance, l'employé a pu renoncer valablement aux droits que lui conférait l'article 335 C. O. Pour trancher cette question, on ne saurait peser et comparer les avantages et les inconvénients que pouvait présenter, pour l'employé, son affiliation à la caisse d'assurance. Une telle comparaison serait en effet nécessairement arbitraire et ne permettrait jamais de déterminer d'une manière précise si l'employé pouvait, en définitive, raisonnablement espérer tirer avantage de son affiliation à la caisse d'assurance et de sa renonciation à se prévaloir de l'article 335 C. O. Au surplus, l'intention du législateur a été, sans nul doute, que l'employé fût absolument assuré de toucher son salaire, pendant un certain laps de temps, au cas où il tomberait malade. Il faut dès lors prendre comme critère de la validité d'une convention dérogeant à l'article 335 C. O. les principes mêmes posés par cette disposition, et admettre que l'employeur ne peut se libérer des obligations imposées par l'article 335 C. O. que si l'employé obtient d'une autre manière (et notamment par son affiliation à une caisse d'assurance) tous les avantages qu'il eût retirés de l'application de l'article 335 C. O.

En l'espèce, le recourant ne pouvait retirer de son affiliation à la caisse tous les avantages qu'il eût retirés de l'application de l'article 335 C. O., puisque le risque de diabète n'était pas couvert par la caisse. L'intimée ne saurait dès lors se libérer de ses obligations en invoquant le fait que le recourant était affilié à celle-ci. On pourrait toutefois se demander si, indépendamment de l'affiliation du recourant à la caisse, l'intimée n'était pas en droit de décliner toute responsabilité au cas où le recourant serait à nouveau atteint d'une affection diabétique. Toutefois le but visé par le législateur ne serait manifestement pas atteint si l'employé pouvait renoncer, en cours d'exécution du contrat de travail, à toucher son salaire au cas où, par la suite, il serait atteint de telle ou telle maladie. On pourrait tout au plus admettre éventuellement que l'employé, sujet à telle ou telle maladie, puisse renoncer valablement, au moment de son engagement, à toucher son salaire en cas de rechute. Dans l'hypothèse ci-dessus, en effet, l'employé serait libre d'accepter cette clause ou de renoncer à son engagement. Il n'en va pas de même, en revanche, en cours d'engagement, la crainte de perdre sa place pouvant porter atteinte à la liberté de décision de l'employé. En l'espèce, le recourant travaillait déjà depuis plus de six ans pour le compte de l'intimée lorsqu'il a renoncé à son droit au salaire pour le cas où il serait atteint d'une affection diabétique. Cette renonciation n'était dès lors pas valable.

(«Revue suisse de jurisprudence», 1949, p. 90.)

Droit public

La gestion paritaire des caisses de compensation pour allocations familiales

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 17 février 1949 (Syndicat des entreprises professionnelles de spectacles et consorts c. canton de Genève):

La règle de la gestion paritaire des caisses de compensation n'emporte pas dérogation au droit civil fédéral, car les cantons ne s'ingèrent pas dans le domaine du droit civil réservé à la Confédération en instituant un service public et en réglant les conditions auxquelles sa gestion peut être concédée à des organismes privés. Ce n'est pas au droit civil, mais au droit public qu'il appartient de tracer la ligne de démarcation entre les tâches dévolues au service public et celles qui sont accomplies par les entreprises privées.

Extrait des considérants:

6. Sur le fond, la règle de la gestion paritaire des caisses de compensation n'emporte pas dérogation au droit *civil* fédéral.

a)...L'institution des allocations familiales par la loi genevoise ressortit au droit public. Elle a pour but d'accomplir une tâche assumée par l'Etat: celle de protéger la famille et de fournir à cet effet aux salariés, à titre de prestations sociales, des allocations proportionnées au nombre de leurs enfants...

c)...Lorsque l'Etat assume la tâche de satisfaire directement un besoin d'ordre général en instituant à cet effet un service public, il sort l'activité considérée du domaine du droit privé pour la soumettre au droit public. Désormais, celui-ci est en principe seul applicable, et aux rapports des intéressés avec le service public et à l'organisation interne de ce service. Que si l'Etat — comme il en a la faculté — confie à des organismes privés le soin de s'acquitter de la tâche en question, il est en droit d'imposer aux concessionnaires, dans l'intérêt général, des règles d'organisation qui n'ont pas à s'harmoniser avec le droit privé. Ces règles ne sont imposées qu'en raison de la concession qui est acceptée par le concessionnaire. Si l'organisme privé renonce à assurer l'exercice du service public, il n'est pas soumis à ces règles.

Dès lors, les cantons ne s'ingèrent nullement dans le domaine du droit civil réservé à la Confédération en instituant un service public et en réglant les conditions auxquelles sa gestion peut être concédée à des organismes privés.

Le canton de Genève ayant érigé en service public l'activité des caisses de compensation destinées à verser aux salariés des allocations familiales, l'organisation et le fonctionnement de ces caisses échappent aux règles du droit privé dans la mesure fixée par le législateur cantonal...

d) On ne peut dire non plus que les cantons, par le fait qu'ils érigent un service public et soustraient par conséquent certaines activités aux initiatives privées, restreignent d'une manière abusive le champ ouvert à ces initiatives par le droit civil fédéral. Ce n'est pas au droit civil, sous prétexte qu'il règle en principe les relations entre particuliers, qu'il appartient de tracer la ligne de démarcation entre les tâches dévolues au service public et celles qui sont accomplies par les entreprises privées. Si la création d'un service public, voire d'un monopole d'Etat, est justifiée par l'intérêt général ou les besoins de l'Etat, les cantons — à supposer que les principes constitutionnels destinés à sauvegarder l'initiative privée ne soient pas violés et qu'il ne s'agisse pas d'une tâche réservée à la Confédération — ont le pouvoir d'ériger ce service public et d'édicter les règles nécessaires à son organisation et à son fonctionnement, sans empiéter sur le domaine du droit privé...

10. Les recourants se plaignent d'arbitraire et invoquent la garantie de l'égalité devant la loi...

a) Si l'on considère que l'activité des caisses de compensation constitue dans le canton de Genève un service public, créé essentiellement en faveur des salariés, il est rationnel que les concessionnaires soient tenus de faire participer les représentants des salariés à la gestion de ce service. On peut admettre que le contrôle d'un service public au moyen de la gestion paritaire soit prescrit d'office, même si les bénéficiaires ou les intéressés ne le réclament pas. On peut admettre aussi que les salariés soient autorisés à se faire représenter dans les conseils paritaires par des tiers qui n'ont pas droit personnellement aux prestations de la caisse.

Les recourants critiquent le fait que, dans le conseil de gestion, les représentants des employeurs et ceux des employés sont en nombre égal, alors que les employeurs seuls fournissent les fonds nécessaires pour le versement des allocations et pour les frais de gestion.

Mais d'abord il convient d'observer que le conseil paritaire ne pourra gérer qu'en conformité des décisions de l'assemblée générale, dans laquelle les employeurs seront seuls à siéger...

Ensuite, les cotisations que payent les employeurs tiennent lieu des contributions qu'ils devraient verser à la caisse cantonale si les caisses privées n'avaient pas obtenu la concession du service; dès lors, le payement de ces cotisations, en soi, ne saurait leur assurer de droits spéciaux. Cela étant, il n'est pas anormal que les cotisations servent à couvrir tous les frais d'administration, même si les cotisants n'ont pas le droit d'administration exclusive.

En réalité, les droits des employeurs ne sont pas fondés principalement sur le fait qu'ils alimentent seuls le service des allocations. Le législateur, considérant les avantages que comporte la gestion privée par rapport à la gestion publique, a prévu que le service public des caisses de compensation serait confié par préférence à des organismes de droit privé. Or, la gestion privée est caractérisée par l'autonomie des entreprises. C'est sur cette base que reposent les droits des employeurs. Mais, d'autre part, la concession d'un service public implique normalement un contrôle de la part de l'Etat ou éventuellement de la part des intéressés. Le partage de la gestion est une réalisation de ce postulat. Entre le principe de l'autonomie et celui de la gestion paritaire, il y a nécessairement une opposition qui ne peut se résoudre que par un compromis...

c) Les recourants se plaignent encore de ce que la représentation des salariés n'est pas réglée d'une manière satisfaisante. Seules les associations satisfaisante... Les minorités syndicales ne sont pas protégées.

Mais, sur ce point, seuls les ouvriers faisant partie de ces minorités ou leurs associations elles-mêmes auraient qualité pour présenter devant le Tribunal fédéral une plainte pour violation des droits constitutionnels. A cet égard, ni les employeurs ni les caisses ne sont, au sens de l'article 88 O. J., lésés dans leurs droits.

d) Les recourants ont enfin vu une inégalité dans le fait que la nouvelle législation ne serait pas appliquée intégralement aux caisses qui opèrent la compensation, non pas seulement dans le canton de Genève, mais sur le plan national suisse, et ont un siège hors du territoire cantonal.

Ce grief est évidemment mal fondé. On conçoit que le législateur n'ait pas voulu prohiber dans le canton de Genève l'activité de ces caisses. Il convenait dès lors de rechercher pour elles un régime spécial qui, sans toucher à leur organisation centrale, soumît leur activité sur le territoire genevois à une réglementation se rapprochant des règles communes imposées aux organismes ayant leur siège dans le canton.

(Note. — Pour l'état de fait, ainsi que pour le commentaire de cet arrêt, voir le n° de février 1949 de la « Revue syndicale suisse », p. 44.)

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

1re ANNÉE OCTOBRE 1949 No 2

Sommaire: L'extension de la législation du travail — Droit civil — Contrats collectifs — Conciliation et arbitrage — Droit fiscal — Droit pénal — Assurance-vieillesse et survivants.

L'extension de la législation du travail

Par *Alexandre Berenstein*

Les frontières de la discipline que l'on connaît sous la dénomination de « droit du travail » ne sont certes pas tirées au cordeau. Lorsque l'on parle du droit du travail, l'on a en vue avant tout la réglementation des relations juridiques entre l'employé et l'employeur, c'est-à-dire du rapport de subordination qui naît de toute prise d'emploi, de tout « contrat de travail ». Mais, dans bien des cas, il existe entre la personne qui est chargée d'exécuter un travail et celle qui le lui confie un rapport de dépendance économique sans qu'il y ait entre elles de subordination juridique et, partant, de contrat de travail au sens étroit du mot. Or, c'est précisément la dépendance économique de l'employé vis-à-vis de l'employeur qui a nécessité l'adoption de dispositions protectrices en faveur du premier. On comprendra donc que ce même besoin de protection puisse exister en faveur des travailleurs qui, sans occuper à proprement parler un « emploi », n'en sont pas moins, en fait, sous la dépendance du donneur d'ouvrage. C'est pourquoi l'on a, depuis un certain temps déjà, admis que constituent des contrats de travail les rapports liant le travailleur à domicile au maître de l'ouvrage, même dans des cas où, si l'on se basait uniquement sur les définitions du code, on devrait souvent admettre bien plutôt l'existence de contrats d'entreprise. On a, à juste titre, considéré que, dans ces cas, c'était la situation économique respective des parties qui devait être prise comme critère de la classification.

Un problème semblable se trouve posé par les rapports juridiques faisant l'objet de ce que la jurisprudence suisse — à la suite de la loi allemande — a dénommé le « contrat d'agence », soit le contrat liant le représentant agissant d'une façon permanente au nom et pour le compte de son mandant, sans être lié envers lui par

un contrat de travail. Les « agents » (agents commerciaux, agents d'assurances, agents de transport, etc.) sont juridiquement des travailleurs indépendants, en ce sens qu'ils sont libres d'organiser leur travail et de disposer de leur temps — ce qui les distingue des employés liés par un contrat de travail — mais leur situation économique est très proche de celle des employés, car ils dépendent économiquement de leur mandant.

C'est la raison pour laquelle les groupements d'agents-représentants ont sollicité depuis quelques années l'élaboration d'une loi qui les ferait bénéficier d'une protection semblable à celle qui est accordée aux employés.

Et le 4 février 1949, les Chambres fédérales, donnant suite à leurs vœux, votaient une loi qui complète le Code des obligations et y introduit vingt et un nouveaux articles, la *loi fédérale sur le contrat d'agence.* Ce texte législatif, qui a été récemment promulgué par le Conseil fédéral, entrera en vigueur le 1er janvier 1950. La nouvelle loi n'assimile pas les agents à des employés, mais réglemente leur situation, en ce qui concerne notamment la rémunération, le délai de congé et l'interdiction de concurrence, en prenant modèle sur la réglementation du contrat de travail. Tout comme en matière de travail, plusieurs des dispositions de la loi sont de caractère impératif, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être modifiées conventionnellement au détriment de l'agent. Enfin, par une modification de la loi sur la poursuite pour dettes et la faillite, un privilège est accordé à l'agent dans la faillite du mandant, comme au salarié dans celle de l'employeur. On voit ainsi que l'analogie des situations économiques a conduit le législateur à prévoir la similitude des solutions juridiques.

On peut donc dire que la nouvelle loi vient s'insérer dans l'arsenal législatif à la périphérie de la législation du travail, puisqu'elle s'inspire de la réglementation du contrat de travail pour assurer aux agents une protection analogue à celle dont bénéficient les salariés.

Droit civil

Les associations professionnelles: leur qualité pour agir au nom de leurs membres. Atteinte aux intérêts personnels et boycottage

Arrêt du Tribunal fédéral, Ire Cour civile, 20 mai 1947 (Association suisse des maîtres coiffeurs contre Association suisse des garçons coiffeurs):

1. *Les associations professionnelles sont les représentants qualifiés des intérêts communs de toutes les personnes qui appartiennent à une certaine profession, y compris celles qui ne leur sont pas affiliées. Elles ont donc un droit propre d'agir en justice pour défendre leurs membres contre les atteintes portées à leurs intérêts personnels.*

2. *Le boycottage, moyen de lutte licite en soi, devient inadmissible dès que le but visé ou les moyens utilisés sont illicites ou contraires aux mœurs*

ou qu'il existe une disproportion évidente entre l'avantage recherché et le dommage causé.

L'Association suisse des garçons coiffeurs et sa section de Bâle-Ville ont intenté action à l'Association suisse des maîtres coiffeurs, section de Bâle-Ville, pour faire prononcer la nullité de l'article 6 des statuts de cette dernière. En dernière instance cantonale, la Cour d'appel de Bâle-Ville a admis la demande et a prononcé la nullité des passages suivants dudit article 6:

« Il est interdit à un patron d'engager un employé qui, dans les six derniers mois, a travaillé chez un collègue dont le salon est situé dans un rayon de 500 m. du sien, à moins que ce collègue n'y consente » et « l'association aussi bien que le collègue lésé peuvent exiger du sociétaire en faute qu'il congédie l'employé engagé irrégulièrement ».

Elle a en outre interdit à la défenderesse, sous commination des peines prévues à l'article 292 du Code pénal, d'appliquer aux garçons coiffeurs les dispositions déclarées nulles.

Le Tribunal fédéral a rejeté le recours en réforme interjeté par la défenderesse.

Extrait des motifs:

1. La première question à résoudre est celle de la qualité pour agir des associations demanderesses. Il faut partir de l'idée que, d'après l'article 28 C. C., invoqué par les demanderesses, l'action appartient *à celui qui subit* une atteinte illicite dans ses intérêts personnels. Or, d'après l'exposé des demanderesses elles-mêmes, la disposition statutaire incriminée ne porte pas atteinte à leurs intérêts à elles, mais à ceux de leurs membres dont la liberté d'action économique est limitée dans une mesure interdite par la loi. Les demanderesses fondent leur qualité pour agir uniquement sur le fait qu'elles sont chargées, d'après leurs statuts, de défendre les intérêts de leurs membres. Le texte de la loi ne dit point toutefois si les associations peuvent, quant au fond, intenter l'action de l'article 28 C. C. comme représentants de leurs membres, mais, quant à la forme, en leur propre nom.

2. Il ressort de l'évolution récente que les associations professionnelles sont actuellement reconnues, d'une façon générale, comme ayant le droit de participer aux discussions, spécialement en ce qui concerne la réglementation des rapports entre employeurs et employés. Aussi faut-il les considérer comme les représentants qualifiés des intérêts communs de tous ceux qui appartiennent à une certaine profession ou à une certaine branche de l'industrie. Or, ce sont précisément des considérations de ce genre qui, jointes à la notion particulière de l'intérêt en matière de droit des brevets, ont conduit à l'arrêt R. O. 66 II, 62, où la qualité des associations de défense professionnelle fut reconnue pour intenter l'action en nullité de brevet. Cette conception est encore exprimée d'une manière plus nette à l'article 2, alinéa 2, de la loi sur la concurrence déloyale, où c'est la fonction des associations professionnelles et la position qu'elles ont prises dans la vie économique et sociale qui ont conduit à la reconnaissance de leur qualité pour agir. Comme la Cour cantonale l'a fort justement relevé, cette qualité leur fut reconnue essentiellement parce qu'elles ont à défendre un intérêt collectif qui dépasse l'intérêt personnel de leurs membres et qui comprend aussi les intérêts de ceux qui exercent la même profession sans toutefois leur être affiliés. Cet intérêt collectif, existant à côté de l'intérêt personnel des membres, apparaît comme l'intérêt d'une certaine classe; les associations professionnelles ont aussi à le défendre dans les questions de droit du travail, spécialement lorsqu'il s'agit d'établir une réglementation générale dans un certain domaine de la vie économique. Il est, par conséquent, dans la ligne de l'évolution du droit d'accorder aux associations un droit indépendant d'agir en justice, même pour donner une solution judiciaire aux différends qui surgissent dans le domaine du droit du travail.

Il n'est pas douteux qu'il existe en l'espèce un tel intérêt collectif.

Mais, par analogie avec la réglementation prévue à l'article 2, alinéa 2, de la loi sur la concurrence déloyale, il faut, également dans les cas de la présente espèce, subordonner le droit d'action de l'association à la condition que celle-ci soit chargée d'après ses statuts de défendre les intérêts économiques de ses membres et que ceux-ci aient eux-mêmes qualité pour intenter action. Or, ces deux conditions sont réalisées en l'espèce.

5. L'obligation assumée par les membres de l'Association des maîtres coiffeurs de ne pas engager un employé dans certaines conditions de temps et de lieu a pour conséquence d'empêcher les garçons coiffeurs de mettre librement à profit leur capacité de travail. L'article 6 des statuts de la défenderesse entrave leur liberté en leur fermant certaines places de travail. Mais on ne peut pas pour autant parler d'un boycottage des garçons coiffeurs par les maîtres, comme la Cour cantonale l'a fait. De par sa nature, le boycottage consiste à contraindre une personne à adopter une certaine attitude ou, parce qu'elle a adopté une certaine attitude, à lui infliger des sanctions consistant dans la rupture de telles relations. Or, ici, il ne s'agit pas, en refusant de les engager, de contraindre les garçons coiffeurs à adopter une certaine attitude; le but de la disposition est d'obliger les membres de l'association patronale à se comporter, dans la lutte de la concurrence, comme il se doit entre collègues. Mais comme les mesures dirigées contre les patrons ont, pour les garçons coiffeurs, les mêmes effets qu'un boycottage dirigé contre eux, il faut néanmoins, pour juger de l'admissibilité de l'atteinte portée à leurs droits personnels, appliquer les principes régissant le boycottage.

6. Le boycottage est, dans la vie économique, un moyen de lutte qui est admissible en soi; mais, d'après la jurisprudence, il devient inadmissible lorsque le but visé ou les moyens utilisés sont illicites ou contraires aux mœurs ou s'il existe entre l'avantage recherché et le dommage causé à la personne visée une disproportion évidente.

a) En l'espèce, le but visé par la disposition litigieuse ne peut pas être contesté. La défenderesse et ses membres ont incontestablement un intérêt appréciable et digne de protection à mettre un frein à l'habitude de certains patrons de débaucher les employés de leurs collègues et de les engager dans l'idée que la clientèle suivra.

b) En revanche, le moyen choisi par la défenderesse pour atteindre son but est inadmissible.

Il va trop loin pour cette raison que la limitation apportée au droit des garçons coiffeurs de changer librement de place est applicable même dans les cas où il n'y a pas d'intention de débaucher un employé et où aucune captation de clientèle n'est à craindre.

Le moyen choisi est enfin et surtout inadmissible parce que c'est aux dépens des employés que les patrons veulent se contraindre réciproquement à observer une attitude loyale dans la lutte de la concurrence; de ce fait, ils portent atteinte au droit des employés de développer leur personnalité dans le domaine économique. Or, il est inadmissible de contraindre autrui à observer une certaine attitude en usant de mesures qui atteignent en première ligne des tiers dans un bien juridique protégé comme celui de la personnalité. En utilisant des moyens qui dépassent le but et en portant atteinte aux droits de tiers par des mesures destinées à réglementer la concurrence de ses membres, la défenderesse agit contrairement aux usages que tout homme au raisonnement juste et sain doit respecter dans la concurrence économique.

La mesure prévue à l'article 6 des statuts est donc nulle parce qu'elle porte une atteinte illicite aux droits personnels des garçons coiffeurs.

Dans ces conditions, on peut se dispenser d'examiner si cette clause statutaire serait aussi inadmissible en vertu des prescriptions du droit des obligations sur l'interdiction de concurrence dans le contrat de travail (art. 356 et suiv. C. O.).

(« Journal des Tribunaux », 1948, I, p. 11.)

(Note. — Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral reconnaît pour la première fois à un syndicat professionnel la faculté d'agir en justice en matière de droit de travail et sur le plan du *droit civil* en vue de défendre les intérêts de ses membres. Auparavant — comme le Tribunal fédéral le rappelle dans un autre passage du même arrêt — sa jurisprudence avait déjà reconnu d'une façon générale aux associations, et cela d'une manière constante, le droit de former un recours de droit public contre une décision cantonale violant les droits constitutionnels de leurs membres.

On peut remarquer par ailleurs que le droit fédéral a admis dans certains cas la possibilité pour les associations professionnelles de *représenter* leurs membres dans des litiges de droit administratif; ainsi les règlements d'exécution de la loi sur le repos hebdomadaire (art. 8) et de la loi sur l'âge minimum des travailleurs (art. 6) prévoient expressément cette faculté dans les litiges relatifs à l'assujettissement à ces lois. Le règlement d'exécution de la loi sur le travail à domicile a fait un pas de plus en autorisant aussi, dans les mêmes cas, le groupement professionnel à « *exercer ces droits lui-même*, s'il montre qu'il a intérêt à la décision » (art. 6). L'arrêt du 20 mai 1947 complète cette évolution en reconnaissant aux associations professionnelles des droits analogues devant les juridictions civiles.

Cet arrêt est important non seulement par les conclusions auxquelles il aboutit, mais aussi par les considérants qui ont guidé la décision du Tribunal fédéral. Notre haute juridiction, en effet, y reconnaît explicitement le rôle des syndicats professionnels dans la vie économique moderne, ainsi que leur vocation à représenter les intérêts d'une *profession en général*, voire même les intérêts d'une classe sociale.

A. B.)

Contrats collectifs

Liberté d'association et paix du travail

Jugement de l'Office cantonal de conciliation d'Argovie, fonctionnant comme tribunal arbitral, 9 novembre 1948:

L'existence dans un contrat collectif d'une clause aux termes de laquelle l'employeur s'engage à respecter la liberté d'association et la paix du travail interdit à l'employeur de congédier un ouvrier en considération de son activité syndicale.

L'argument essentiel du demandeur est que l'ouvrier E. aurait été congédié en raison de son activité syndicale et que l'employeur, en le congédiant ainsi à tort, aurait enfreint la clause du contrat collectif de travail qui garantit la liberté d'association et la paix du travail. L'employeur conteste qu'il en soit ainsi. Il invoque d'ailleurs le droit de congédier librement et se réfère à la faculté, que donne le Code des obligations, de signifier un congé abstrait, c'est-à-dire sans indication de motifs.

Si l'on veut que ne restent pas lettre morte les clauses du contrat collectif de travail sur la liberté d'association et sur la paix du travail, et, d'autre part, si l'on tient à ne pas supprimer totalement le droit qu'a l'employeur de congédier un ouvrier syndiqué, il faut partir des considérations fondamentales suivantes:

L'employeur qui, par une clause d'un contrat collectif de travail, s'engage à respecter la liberté d'association et la paix du travail, admet en quelque sorte, par là, une restriction portant sur son droit de congédier. L'existence d'une telle clause interdit à l'employeur de congédier un ouvrier uniquement en considération de son activité syndicale, que ce soit dans l'intention de priver son personnel d'un dirigeant syndicaliste manifestant de l'initiative, que ce soit pour faire craindre à ses autres ouvriers de se livrer à une activité politique.

Il s'agit de déterminer, en l'espèce, les véritables motifs du congédiement intervenu. En principe, il faut bien

reconnaître à un employeur, fût-il lié par un contrat collectif de travail, le droit de congédier un ouvrier sans indication de motifs. S'il le fait, il incombera au syndicat ouvrier de prouver, le cas échéant, qu'il s'agit d'une mesure destinée à refréner l'activité syndicale et, partant, qu'il y a infraction aux clauses du contrat collectif. En répartissant autrement le fardeau de la preuve, tout congédiement d'un travailleur syndiqué pourrait être attaqué avec succès, par l'association ouvrière intéressée, sous prétexte que l'employeur aurait commis un acte de représailles. Mais que l'on admette le principe esquissé plus haut: le droit de congédier se trouve garanti, ce qui n'empêche nullement un syndicat d'actionner avec succès l'employeur coupable d'avoir attenté à la paix du travail.

(«La Vie économique», 1949, p. 89.)

(Note. — Si, dans cette décision, l'Office cantonal de conciliation d'Argovie a eu à connaître d'un cas dans lequel le contrat collectif garantissait la liberté d'association et la paix du travail, il nous paraît bon de préciser que, même à défaut de pareille clause contenue dans un contrat collectif applicable à l'employeur, une résiliation signifiée par ce dernier en considération de l'activité syndicale de l'employé pourrait être attaquée comme constituant un abus de droit non protégé par la loi (art. 2 C. C.). La jurisprudence des tribunaux français a, depuis longtemps, considéré comme abusive une résiliation intervenue dans ces conditions. On sait au demeurant qu'en Suisse la future « loi sur la protection du travail » doit contenir une disposition prévoyant expressément, en pareil cas, le caractère abusif de la résiliation. *A. B.)*

Conciliation et arbitrage

Procédure de conciliation et paix du travail

Arrêté du Conseil d'Etat d'Argovie, 29 avril 1949:

1. *Il n'existe pas de voie de recours contre une proposition d'arrangement formulée par l'Office cantonal de conciliation.*

2. *Le fait de congédier, pendant qu'une procédure de conciliation est pendante, des ouvriers ayant pris l'initiative de cette procédure, constitue une atteinte à la paix du travail.*

Par l'intermédiaire de la Fédération des ouvriers du textile et de fabrique, quatorze des vingt-trois ouvriers d'une fabrique avaient demandé qu'une procédure de conciliation fût introduite devant l'Office cantonal de conciliation. Ils firent ultérieurement deux déclarations écrites: par la première, décidée à l'unanimité, ils retirèrent la procuration donnée à la F. O. T. F.; par la seconde, décidée à la majorité lors d'une réunion convoquée par le syndicat, ils rendirent sa procuration à ce dernier. Sur quoi, l'employeur produisit une nouvelle déclaration de retrait, signée par dix-huit ouvriers.

L'Office de conciliation a considéré cette dernière déclaration comme nulle. Il a infligé une amende à l'employeur pour avoir exercé une pression illicite sur son personnel et pour avoir congédié deux ouvriers ayant pris l'initiative de la procédure. Il a en même temps soumis aux parties une proposition d'arrangement.

Sur recours de l'employeur, le Conseil d'Etat a statué notamment ce qui suit:

1. Il n'existe pas de voie de recours ordinaire pour attaquer une proposition d'arrangement de l'Office cantonal de conciliation. Il n'est donc pas entré en matière sur le recours, en tant qu'il est dirigé contre la proposition d'arrangement.

2. C'est à tort que le recourant nie la compétence de l'office. Le conflit collectif ayant été régulièrement porté devant lui, la litispendance est née. Pour y mettre fin, une simple déclaration des parties était inopérante; il

fallait une décision de l'Office de conciliation. Aussi est-il superflu d'examiner si les déclarations de retrait des ouvriers sont entachées de vices de la volonté.

3. Le § 8 de la loi cantonale sur les offices de conciliation impose aux parties l'obligation d'observer la paix du travail pendant la durée de la litispendance. Or, l'employeur a manifestement enfreint cette disposition en congédiant deux ouvriers au cours de cette durée. Il est indubitable qu'il connaissait le rôle actif que ces deux ouvriers ont joué dans l'affaire pendante. Si le travail de ces deux personnes laissait à désirer, l'employeur aurait pu les congédier longtemps auparavant, ou dû attendre, pour le faire, que la procédure fût terminée.

(« La Vie économique », 1949, p. 90 et 210.)

Droit fiscal

Impôt pour la défense nationale

Résumé d'arrêts du Tribunal fédéral:

1. *Revenu imposable des associations.* Par revenu provenant d'une activité, il faut entendre non seulement la rémunération du travail, mais aussi tous les revenus, quels qu'ils soient, qui sont d'une manière quelconque en relation avec une activité économique. Il en est ainsi pour les associations qui servent les intérêts professionnels et économiques de leurs membres dont elles reçoivent des cotisations. Ces contributions sont en rapport direct avec l'activité de l'association; elles sont pratiquement frappées par l'impôt sur le revenu dans la mesure où l'association peut les mettre de côté pour constituer une réserve destinée à lui permettre d'atteindre son but statutaire.

Tandis que le capital-actions est confié à la société pour qu'elle l'utilise sans le consommer, les cotisations des membres d'une association lui sont versées à fonds perdu pour qu'elle les affecte à ses besoins; elles constituent donc un revenu.

(Arrêt du 29 octobre 1948, F.O.M.H. contre Commission bernoise de recours, « Journal des Tribunaux », 1949, I, p. 189.)

2. *Capital versé à la veuve d'un employé.* Le capital que la caisse de prévoyance d'un employeur verse à la femme d'un employé au décès de celui-ci constitue un revenu acquis en compensation, qui est soumis à l'impôt pour la défense nationale, et non une recette provenant d'un héritage ou d'une donation. L'impôt est calculé sur le montant qui serait nécessaire pour servir, en lieu et place du capital versé, une rente annuelle.

(Arrêt du 26 novembre 1948, Administration fédérale des contributions contre veuve O., « Recueil officiel des arrêts du Tribunal fédéral», 74, I, p. 398.)

3. *Frais de déplacement d'un voyageur de commerce.* Dans sa déclaration en vue de l'impôt pour la défense nationale, un voyageur de commerce a déduit de son revenu brut la totalité des dépenses faites par lui pour visiter la clientèle de la maison de commerce qu'il représentait. Le fisc, approuvé par la Chambre de droit administratif du Tribunal fédéral saisie en dernier ressort, n'a pas admis complètement cette déduction. Car, si le voyageur de commerce a eu des frais supplémentaires durant ses déplacements et si l'article 22 de l'arrêté du Conseil fédéral sur l'impôt pour la défense nationale lui permet de déduire de son revenu brut « les frais généraux nécessaires » pour obtenir ce revenu, il a réalisé durant ses absences des économies dans son ménage. Ce qu'il aurait dépensé de toute façon s'il ne s'était pas déplacé, doit donc être soustrait du montant que ce contribuable est autorisé à déduire en vertu de l'article 22 AIN.

(Arrêt du 25 juin 1948, Frank contre Commission tessinoise de recours, « Journal des Tribunaux », 1949, I, p. 410.)

Assurance-vieillesse et survivants

Cotisations

Résumé d'arrêts du Tribunal fédéral des assurances:

1. Les veuves n'exerçant pas d'activité lucrative n'ont, à teneur de l'article 3, deuxième alinéa, de la loi sur l'A. V. S., pas la possibilité de verser des cotisations. Elles sont ainsi pratiquement exclues de l'assurance, sous réserve de leur droit éventuel à la rente transitoire (arrêt du 28 février 1949, Müller-Lombardi; « Revue à l'intention des caisses de compensation », 1949, p. 160).

2. Il en est de même des épouses d'assurés n'exerçant pas d'activité lucrative, même lorsque leur époux a accompli sa 65e année au moment de l'entrée en vigueur de la loi (arrêt du 8 mars 1949, Ammann; ibid., p. 195).

3. Sont exceptées du salaire déterminant pour la cotisation les allocations familiales qui sont servies par des caisses de compensation familiales en application d'une loi cantonale, mais, conformément aux textes allemand et italien de l'article 7 *b* du règlement d'exécution, non pas celles qui sont servies par l'employeur lui-même ou par un fonds lié à son entreprise (arrêts du 11 janvier 1949, commune de Lausanne, commune de Vevey, et Bonnard & Cie, ibid., p. 119).

4. Les personnes de condition indépendante ou n'exerçant aucune activité lucrative pour lesquelles le payement des cotisations conformément au barème légal constituerait une charge trop lourde peuvent, en vertu de l'article 11, alinéa premier, de la loi, obtenir sur demande motivée une réduction équitable des cotisations. Cette réduction ne peut être refusée, lorsque l'assuré ne dispose pas des ressources nécessaires à son minimum d'existence, pour le seul motif qu'il n'a pas apporté la preuve de la diminution de son revenu, conformément à l'article 30, alinéa premier, du règlement d'exécution (arrêt du 31 décembre 1948, Trovato; ibid., p. 162).

5. Dans le cas où il y a lieu à réduction de la cotisation, le degré de la réduction est fonction du rapport existant entre la situation financière réelle de l'assuré et les ressources nécessaires à son minimum d'existence. Ce n'est que lorsque la situation économique de l'assuré est extrêmement difficile que la cotisation peut être réduite au-dessous de 2 % du revenu déterminant. En pratique, pour le calcul de cette réduction, il faut déduire du total des ressources les pertes ou charges spéciales de l'assuré et appliquer au revenu ainsi réduit les taux normaux de cotisation (arrêt du 16 février 1949, Ihr; ibid., p. 163).

6. Dans ce même cas, la caisse de compensation devra tenir compte de toutes les ressources de l'assuré (revenu en nature et en espèces, fortune, notamment carnet d'épargne, etc.), et, si l'assuré ou sa famille sont malades, il importera de vérifier qui assume les frais de traitement (arrêt du 28 février 1949, Bergdorf; ibid., p. 165).

7. Pour le calcul de la réduction de la cotisation, on peut admettre comme « point de repère » que les ressources nécessaires au minimum d'existence correspondent aux limites de revenu fixées par l'article 42 de la loi et au delà desquels il n'est pas versé de delà desquelles il n'est pas versé de 2000 fr. pour une personne adulte vivant dans une région urbaine (arrêt du 8 avril 1949, Gloor; ibid., p. 199).