

# Le contrat de travail dans le nouveau code civil suisse

Autor(en): **Nicolet, E.**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **2 (1910)**

Heft 2

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-382794>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## Le contrat de travail dans le nouveau code civil suisse.

Le Conseil national a achevé, il y a quelque temps déjà, la discussion du livre cinquième — des obligations — du nouveau code civil suisse. Il contient tout un chapitre sur le contrat de travail que nous essayerons d'étudier aussi rapidement que possible.

A notre avis, nos législateurs ont allongé un peu le chapitre du contrat de travail, mais ils n'ont pas introduit des réformes bien profondes à celui qui nous régit actuellement. Le titre est changé. On ne parlera plus du louage de services, mais du louage de travail. Le second terme n'est pas plus heureux que le premier qui consacrait l'état de domesticité de la classe ouvrière. L'étiquette est changée, mais le contenu est le même.

Le louage de travail — dit l'article 1369 — est une convention par laquelle une personne promet à un maître ou patron, son travail pour un temps fixé ou pour une durée indéterminée contre paiement d'un salaire. Quelle est la signification du mot travail? Larousse en donne deux définitions: «Peine qu'on prend pour faire une chose» ou «travail fait ou à faire.» Avec la première définition, le louage peut s'admettre, mais nos législateurs fédéraux semblent s'être arrêtés à la seconde, puisque l'alinéa 2 dit: «Il y a également louage de travail, lorsque le salaire est promis en considération du *travail livré*.» Or, le travail livré ne peut être loué, mais vendu pour une somme déterminée, puisque le patron peut en disposer à son gré.

Il est vrai que pour sanctionner le louage de travail pour le travail livré, le Conseil national a introduit un article 1378, obligeant le patron à rémunérer son ouvrier, si ce dernier est prêt à exécuter le contrat et que le maître ne lui donne pas de travail. Cette dernière disposition n'a d'ailleurs aucun caractère révolutionnaire, pas plus que le nouvel article 1381 qui dit que: «Lorsque le contrat ne peut être dénoncé qu'après un délai d'un mois au moins, ou lorsqu'il a duré plus d'un an, le locateur ne perd pas son droit au salaire pour un temps relativement court, s'il a été empêché sans sa faute, par suite de maladie, de service militaire.»

Les interpréteurs du droit romain disent qu'à cette époque déjà, lorsqu'il s'agissait de *locatio operarum*, le salaire devrait être payé toutes les fois que le locateur, resté capable de fournir ses services, n'a pas trouvé le moyen de s'indemniser en les plaçant ailleurs. L'art. 1381 du nouveau code serait une innovation heureuse, si le second alinéa n'existait pas. Or, il dit que pour le paiement du salaire au locateur en cas de courte maladie ou de service militaire, il faudra tenir équitablement compte *des circonstances particulières* des différentes entreprises et notamment

*des frais de remplacement occasionnés au maître.* A quoi se résumera ce droit pour les ouvriers? A rien, car un patron trouvera toujours une «circonstance particulière» ou un remplaçant, pour éviter de payer un ouvrier en cas de maladie ou de service militaire.

La loi néerlandaise est beaucoup plus précise et protège mieux les ouvriers. Elle dit à son art. 1638, alinéa c:

«L'ouvrier a également droit au salaire du temps pendant une courte durée s'il n'a pu exécuter son travail pour cause de maladie ou d'accident. Il faut toutefois que la maladie ou l'accident n'ait été causé, ni volontairement ni par mauvaise conduite, etc.....

«L'ouvrier conserve également pendant une période restreinte à fixer à l'amiable son droit au salaire fixé au temps, lorsqu'il n'a pu exécuter son travail, parce qu'il devait s'acquitter à titre gratuit et en dehors de ses heures de liberté d'un devoir imposé par la loi ou par l'autorité, ou lorsqu'il a été empêché par des circonstances toutes particulières, indépendante de sa volonté.

«Sont considérées comme circonstances particulières au sens du présent article: l'accouchement de la femme de l'ouvrier, la mort et l'enterrement soit des personnes habitant avec lui, soit de ses parents ou alliés en ligne directe, sans distinction, et en ligne collatérale jusqu'au second degré. L'exercice du droit de vote.»

La loi sur les conditions de travail dans la République de Madras, est plus sévère encore. Elle dit dans son article 14: «Tout ouvrier hors d'état de travailler du fait de la maladie ou de l'accident, pourra prétendre à la nourriture et à une somme de 2 annas par jour, au logement et au traitement médical, le tout défrayé par le planteur, chez lequel il est employé. Quelles sont les raisons qui ont poussé notre Conseil national à diluer ce texte de façon à ce qu'il ne puisse presque pas s'appliquer? Nous ne le savons, mais il gagnerait beaucoup en clarté, si nos législateurs s'inspiraient un peu de ce qui se passe ailleurs.

Les articles 1383, 84 sont franchement mauvais ou ne veulent rien dire, parce qu'on a eu soin de les faire précéder de phrases telles que celles-ci, «dans la règle», ou «sauf convention ou usage contraire». Quelle sera la sanction pour ces deux articles? Qui fixera la limite où la règle sera dépassée, ou quand l'usage ne sera pas respecté? Bien malin qui le dira. L'article 1383 parle de la protection des apprentis. Il dit à son alinéa 3, que «*Dans la règle* l'apprenti ne peut être astreint, ni au travail de nuit ni au travail du dimanche». Mais il est contraire à l'article 16, alinéa 3, de la loi fédérale sur les fabriques qui dit textuellement: «Il est interdit de faire travailler la nuit ou le dimanche des jeunes gens âgés de moins de 18 ans.» Il est bien probable que si cet article n'est pas changé, ce sera la loi fédérale sur les fabriques qui devra s'y adapter, car l'article 1383 du nouveau code ne semble



pas seulement s'appliquer aux industries visées par l'article 13 de la loi sur les fabriques.

L'article 1384 aurait également gagné à être plus précis. Pourquoi prévoir la convention ou l'usage contraire, si ce n'est pour satisfaire les patrons de certaines professions ou de régions différentes qui ont encore maintenu le système de la fourniture des outils par leurs ouvriers? Quant à l'article 1400, interdisant à des employés de prendre un engagement dans une maison concurrente, il vaut la peine d'être reproduit tout au long, car il sanctionne un système qui aurait dû, au contraire, être interdit formellement. Voici ce qu'il dit: « Dans les contrats de louage de travail qui permettent au locateur de pénétrer dans le secret des affaires du maître, les parties pourront convenir qu'après la fin du contrat, le locateur ne devra, ni faire en son propre nom concurrente au maître ni entrer dans une maison concurrente comme associé, employé ou en quelque autre qualité. »

Quel est l'employé qui n'est pas dans le secret des affaires du maître, et quelle sera la limite fixée au patron et au-delà de laquelle il sera interdit de conclure des contrats pareils? Nul ne le sait, c'est l'arbitraire le plus absolu. Cette appréciation, c'est le patron qui la fera, et on sait que lorsqu'il s'agit de « s'attacher » un ouvrier ou un employé, le patron sait toujours trouver un trou par lequel il est possible à son locateur de pénétrer dans le secret de ses affaires.

Avant de terminer cette critique un peu hâtive, nous examinerons les deux articles qui sont — pour nous du moins — les plus importants. Le contrat collectif est entré dans le code grâce aux articles 1371 *bis* et *ter*. Le premier article établit le principe du contrat collectif et le second détermine les personnes auxquelles il peut s'appliquer. Voici ces deux articles:

*Art. 1371 bis.* Les droits et les obligations dérivant du louage de travail peuvent être déterminés dans un contrat intervenu entre patrons ou associations patronales d'une part, et locateurs ou syndicats professionnels d'autre part.

Le contrat collectif doit être rédigé par écrit.

Si les intéressés ne se sont pas mis d'accord sur la durée de ce contrat, il peut, après l'expiration d'une année, être dénoncé en tout temps après un avertissement de 6 mois.

*Art. 1371 ter.* Le louage de travail que conclut un locateur ou un patron lié par un contrat collectif, est nul dans la mesure où il est contraire aux clauses de ce dernier contrat. Les clauses nulles sont remplacées par celles du contrat collectif.

La commission avait proposé un texte qui soumettait à la convention les ouvriers et les patrons non syndiqués habitant une région donnée. Le Conseil national s'est refusé à la suivre dans cette voie. Cette décision empêche l'application des conventions

collectives, puisqu'elles ne s'appliqueront qu'aux membres des organisations patronales et ouvrières. Elle mettra les patrons et ouvriers syndiqués dans un état d'infériorité absolue en face de leurs collègues non syndiqués. Les patrons non organisés ou démissionnaires de l'association patronale pourront engager des ouvriers non syndiqués, les faire travailler un nombre d'heures supérieur, les payer moins et ainsi empêcher l'application de la convention par ceux des patrons qui voudraient respecter leurs engagements.

Nous le répétons, c'est une erreur et un danger. Et cela d'autant plus qu'il n'y a aucune sanction prévue en cas de violation du contrat par les patrons. Quelle sera la marche à suivre, si les patrons ne respectent pas les conventions signées? Quelles seront les responsabilités encourues par eux? Nous ne le savons, mais puisque le code est muet sur ce point, cela veut dire que les patrons sont absolument libres de faire comme ils entendront. En cas de violation de contrat par les patrons, la grève sera-t-elle considérée encore comme une rupture de contrat, puisqu'il a été rompu auparavant par les patrons? Le Conseil national aurait dû prévoir le cas et le considérer — à l'instar du Conseil supérieur du travail français — comme une suspension de contrat et non pas comme une rupture.

Le Conseil national n'a fait que poser le problème du contrat collectif. Il l'a à peine effleuré. Il aurait dû en prévoir toutes les conséquences, les régler de façon à éviter toute erreur d'interprétation.

Malgré toutes ses innovations, le chapitre traitant du « louage de travail » dans le nouveau code civil suisse, ne satisfait pas même les besoins actuels de la classe ouvrière. Il protège surtout le patronat. Il donne à l'ouvrier des garanties illusoire qui sont encore édulcorées par des alinéas qui détruisent l'effet des articles précédents. Il n'y a rien là que de très naturel. Le Conseil national est composé presque entièrement de représentants des partis bourgeois, qui défendent leurs intérêts ou ceux de leur classe contre ceux de la classe ouvrière. C'est dans l'ordre actuel des choses, et c'est le seul fait qui ressort de l'examen attentif du nouveau code des obligations.

E. Nicolet.



## Le travail des femmes dans l'industrie.

A plusieurs reprises, il a été question dans notre *Revue syndicale*, comme dans la presse ouvrière en général, de la concentration de la production qui se réalise depuis quelque temps rapidement en Suisse et des causes et des conséquences de cette concentration.

On a également constaté que les nombreux progrès techniques et innovations mécaniques, ainsi que l'application de plus en plus répandue