

Du droit au salaire en cas de maladie et de service militaire

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

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **23 (1931)**

Heft 2

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-383804>

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.

dictés par le désir de créer aux dirigeants de la fédération le plus de difficultés possibles, conformément aux instructions qu'ils ont reçues. Finalement, n'importe quel chicaneur peut réussir à créer certaines difficultés. Tout mouvement d'opposition peut fort bien aussi entraîner des gens qui, pour une raison ou pour une autre, sont mécontents ou qui ignorent la situation réelle. La revision des statuts de la S. E. V. ne court toutefois aucun danger de ce côté. Le mouvement déclenché ne doit pas représenter, suiveurs y compris, le 5 % des membres de toute la fédération. L'acceptation des nouveaux statuts dépend de tous les membres. Un groupe qui ne se rallierait pas à la décision de la majorité se placerait hors des rangs de la communauté. Ce fait suffira à faire réfléchir plus d'un qui se réjouit peut-être de cette opposition. En effet, les exemples de dissidence ne sont pas encourageants dans le mouvement suisse des cheminots. L'envie de faire cavalier seul ne doit plus être bien grande.

La décision concernant le projet sera prise dans le courant de l'année 1931. Les assemblées de délégués des sous-fédérations auront tout d'abord à s'en occuper. Le congrès se prononcera ensuite. Enfin, étant donnée l'importance de la question, il est probable que les membres pourront s'exprimer en votation générale. L'entrée en vigueur des nouveaux statuts est prévue pour le 1^{er} janvier 1932. Ils ouvriront de nouvelles et vastes perspectives pour le développement et l'essor de la S. E. V.

Du droit au salaire en cas de maladie et de service militaire.

(Spécialement en ce qui concerne les ouvriers de fabrique.)

Par *E. Wolf*, Bâle.

I.

La réglementation légale d'un droit au salaire en cas d'arrêt du travail par suite de maladie, de service militaire ou autre cause analogue se trouve au Code fédéral des obligations. A l'art. 335 C. O., il est stipulé un droit au salaire pour une courte durée lorsque l'arrêt du travail a lieu par suite de maladie, etc., et en cas de contrat de travail de longue durée. Cette disposition de principe a donné lieu à de nombreuses discussions et nous nous occuperons brièvement ici des principales difficultés que son application rencontre dans la pratique. Nous nous occuperons tout spécialement des conditions faites à ce sujet aux entreprises soumises à la loi fédérale concernant le travail dans les fabriques, vu que ces conditions intéressent tout particulièrement la classe ouvrière et qu'elles n'ont pas été traitées dans le commentaire récemment publié, d'Otto Lang, sur le contrat de travail.

II.

L'art. 335 du C. O. a la teneur suivante:

« Dans les contrats de travail conclus à long terme, l'employé ne perd pas son droit au salaire pour un temps relativement court, lorsqu'il est empêché de travailler, sans sa faute, pour cause de maladie, de service militaire obligatoire à teneur de la législation fédérale, ou pour telle autre cause analogue. »

La question la plus importante réside en ceci: A quelles conditions de services s'applique cet article 335? Un droit au salaire par suite d'arrêt du travail n'existe pas avec n'importe quel contrat, mais seulement *avec un contrat de travail de longue durée*. La loi prévoit la possibilité de conclure des contrats non dénonçables pendant une durée pouvant aller jusqu'à dix ans. En pratique il n'arrive que rarement que, lors de la conclusion d'un contrat de travail, il soit prévu d'emblée pour une longue durée, par exemple lorsque l'employeur doit faire des sacrifices importants pour former son employé ou son ouvrier ou bien que ce dernier quitte une place sûre qu'il occupait jusque là. Il faut admettre que l'art. 335 s'applique aux cas où, en dehors de toute clause contractuelle, il est possible d'admettre que dans l'idée des parties le contrat était conclu avec l'intention de le laisser en vigueur pendant une longue période. Ce sera le cas lorsqu'il aura été conclu un terme de dédite plus long que le temps prévu par la loi, et ensuite lorsque les services ont duré plus d'un an, un délai de dédite plus long est octroyé par la loi. Ainsi, lorsque les services ont duré plus d'un an, l'ouvrier et l'employeur non soumis à la loi sur les fabriques peuvent réciproquement résilier le contrat seulement par un congé de 2 mois donné pour une fin de mois. La jurisprudence et la doctrine sont d'accord sur cette interprétation de l'art. 335 C. O.

La jurisprudence est même allée plus loin et a conclu que l'art. 335 peut toujours être invoqué quand le *service a effectivement duré longtemps*. Dans ce cas on ne prend pas en considération le fait qu'il a été conclu une dédite de 14 jours par exemple ou seulement une semaine. La doctrine s'est insurgée contre cette interprétation sous divers prétextes, entre autres en invoquant l'historique de l'élaboration de la loi. Dans le projet du Conseil fédéral de 1905 pour la revision du C. O., le dit article 335 contenait la phrase suivante qui a été éliminée par les Chambres: « Ce temps s'apprécie non seulement en égard au délai prévu pour donner congé, mais aussi à la durée des services que l'ouvrier a d'ores et déjà rendus au maître. » Par conséquent on ne peut pas faire valoir l'historique de l'élaboration d'un texte de loi qui doit se suffire à lui-même, c'est-à-dire qui doit pouvoir se développer par lui-même, quand la rédaction primitive en a été trouvée trop longue. Il résulte seulement de l'élimination de

cette phrase en question que le législateur a voulu laisser aux tribunaux la faculté de fixer librement la jurisprudence sur ce point. La Cour suprême du canton de Zurich en a jugé ainsi dans son arrêt du 15 octobre 1921 (« Blätter für Zürcherische Rechtsprechung » — *Publication de la jurisprudence zurichoise*, vol. 21, page 42). Ensuite la doctrine a fait valoir que la consolidation indispensable de l'emploi faisait défaut en cas de dédite de 14 jours seulement ou moins (Becker, commentaire de l'art. 335, n° 6). Mais la conclusion d'une dédite à court terme n'implique en aucune façon l'idée d'un contrat de courte durée. Le congé à court terme peut convenir également à bien des employeurs, alors même qu'ils n'ont pas dans l'idée de congédier prochainement leurs ouvriers et employés. Le véritable caractère des services, ainsi que la pratique l'enseigne, se détermine le plus sincèrement en tenant compte du temps effectif qu'ils ont duré. Il s'impose donc d'appliquer le droit au salaire prévu par l'article 335 du C. O. dans tous les cas où un congé à long terme a été prévu dès le début des services ou bien que malgré un congé à court terme les services ont déjà duré depuis longtemps. C'est à cette jurisprudence que se sont ralliés les conseils de prud'hommes de Bâle, Berne et Zurich.

III.

La question de savoir si l'art. 335 peut s'appliquer aux services soumis à la loi fédérale concernant le travail dans les fabriques est très discutée. D'après l'article 20 de la loi sur les fabriques les dispositions du C. O. font règle pour autant qu'il n'existe pas de dispositions spéciales dans la loi sur les fabriques. La loi fédérale concernant le travail dans les fabriques ne contient aucune disposition sur le droit au salaire en cas d'arrêt du travail. Mais à l'art. 23 il est stipulé une disposition qui ne figure pas dans le C. O., à savoir qu'en cas de maladie le congé ne peut être donné qu'après 4 semaines et qu'il ne peut pas du tout être donné en cas de service militaire obligatoire. Il n'est rien dit dans la loi fédérale concernant le travail dans les fabriques au sujet d'un droit au salaire pendant ce temps, mais on ne peut pas en inférer par là que ce droit n'existe pas, parce qu'alors il aurait fallu un texte de loi formel l'interdisant. Plus loin, la loi fédérale concernant le travail dans les fabriques contient, au sujet de l'ouvrier de fabrique, à l'art. 26, la disposition de principe qu'en cas d'interprétation illégale ou contraire au contrat de travail des conditions de travail, par le fabricant, ce dernier est tenu de payer le salaire de 6 jours de travail à titre de dédommagement. Même si le délai de congé est de 14 jours, l'ouvrier qui est l'objet d'un renvoi immédiat sans cause n'a droit qu'à un salaire de 6 jours. Si l'on voulait limiter également à 6 jours l'indemnité en cas de renvoi pendant les quatre premières semaines de maladie ou pendant un service militaire obligatoire, le fabricant aurait la possibilité, par un

renvoi illégalement prononcé, de limiter dans tous les cas, à 6 jours, le droit au salaire. Ce résultat injuste est évité dès qu'on interprète l'art. 23 de la loi sur les fabriques de telle façon qu'un congé donné pendant les quatre premières semaines de maladie ou en cours de service militaire obligatoire ne peut s'appliquer qu'à la fin de la quatrième semaine, respectivement à la fin du service militaire obligatoire. L'ouvrier a le droit d'exiger sa réintégration dans l'entreprise à la fin d'une absence pour cause de maladie de quatre semaines au plus ou bien à la fin de son service militaire obligatoire. En cas de refus il a droit à une indemnité égale à 6 jours de salaire. En plus de ceci et sans faire entrer en ligne de compte son droit à réintégration, l'ouvrier a un droit au salaire, en application de l'article 335 C. O., pour une courte durée proportionnée à la durée de la maladie ou du service militaire, lorsque l'emploi existe déjà depuis longtemps.

On a fait valoir que la situation de l'ouvrier de fabrique était de par sa structure et sa nature dominée par des délais à courts termes et que par conséquent l'art. 335 C. O. ne pouvait pas être appliqué à des ouvriers de fabrique (cfr. Abt « Le contrat de travail », page 59). Pourtant nous pouvons constater tous les jours qu'il y a des ouvriers de fabrique qui sont occupés dans la même usine depuis 20 ans et plus. Il serait injuste, dans ce cas, de leur refuser un droit au salaire en cas d'arrêt du travail pour cause de maladie ou de service militaire obligatoire. On établit la longue durée des services de l'ouvrier de fabrique, comme pour toute autre condition de travail, lorsque ces services ont été effectivement de longue durée. Le Tribunal fédéral des assurances a lui aussi fait sienne cette opinion dans un arrêt du 16 mars 1922 où, dans le cas d'un ouvrier serrurier payé à l'heure et aux pièces dans une fabrique de machines à Winterthour, il a dit: « Les services qui ont duré une période de temps prolongée doivent être assimilés aux services de longue durée établis par contrat. » (« Schweiz. Juristenzeitung » — *Journal suisse des juristes*, vol. 19, page 86.) Ce jugement du Tribunal fédéral des assurances, qui équivaut à un jugement du Tribunal fédéral et qui a été soumis à la critique de la doctrine, devrait inspirer la jurisprudence de tous les tribunaux cantonaux. Cette règle conserve toute sa valeur lorsqu'il n'existe pas de délai de dédite réciproque.

IV.

Le droit au salaire ne porte que sur un temps proportionnellement court. Ce temps, qui commence à courir après le début de la cessation du travail, se calcule en premier lieu d'après la durée de l'emploi à ce moment. La jurisprudence des cantons n'est pas uniforme. Le rapport annuel du Conseil de prud'hommes de la ville de Berne fournit les renseignements suivants sur la jurisprudence bernoise:

Durée du service	Payement du salaire
1 à 2 mois	2 à 4 jours
3 mois	1 semaine
6 mois	2 semaines
9 mois	3 semaines
1 an	1 mois
2 à 4 ans	2 mois
5 à 9 ans	3 mois
10 à 14 ans	4 mois etc.

V.

Très importante est la question de savoir si l'article 335 C. O. a force impérative ou s'il peut être éliminé par convention contractuelle. Etant donné que la doctrine admet en général que l'employeur peut se soustraire aux effets de l'art. 335 C. O. en stipulant des délais de congé très courts, elle rejette aussi le caractère impératif des dispositions de cet article (Becker, Oser). Mais il s'est trouvé aussi des auteurs qui ont affirmé ce caractère impératif (Fick). Cette dernière opinion, que l'article 335 contient un droit impératif, c'est-à-dire qui ne peut être annihilé, est conforme au but de la loi. La loi, en accordant un droit au salaire pour une durée relativement courte, pose par là le principe d'une prestation minimum. Ceci est fixé dans l'intérêt de l'ordre public; il serait choquant qu'un employeur puisse convenir avec son ouvrier, qui de toute façon personnifie la partie contractante la plus faible, qu'il ne lui sera payé aucun salaire même de courte durée, alors que les services sont de longue durée, à l'inverse d'un employeur consciencieux à qui un tel arrangement ne viendrait pas à l'idée. Il faut admettre que l'art. 335 est de droit impératif et ne peut pas être annihilé par les parties, comme les autres dispositions légales de protection de l'ouvrier et de l'employé. Ceci trouve son application en particulier avec les contrats de tarifs. Lorsqu'un contrat de tarif énumère les cas de droit au salaire quand il y a arrêt du travail, sans citer le cas d'arrêt pour cause de maladie ou de service militaire obligatoire (comme par exemple le contrat général de l'Union suisse des typographes), ou lorsqu'un contrat de tarif exclut carrément tout payement de salaire en cas de maladie et de service militaire, le droit au salaire prévu à l'art. 335 du C. O. subsiste quand même. Il est enfin possible de conclure qu'au lieu de payer un salaire de courte durée, le salaire entier sera payé pendant une certaine période et ensuite, par exemple, seulement la moitié pour une période de longue durée. Mais les clauses d'un contrat de tarif qui éliminent le droit au salaire pour une période relativement courte ne sont pas valables, parce qu'elles sont contraires à la loi.

VI.

Nous arrivons ainsi aux conclusions suivantes:

- 1^o Un droit au salaire subsiste en cas d'arrêt du travail sans faute de l'employé:

- a) pour des services avec délai de congé à long terme (1 mois et plus) dès le début;
 - b) pour tous autres services dès qu'il existe depuis un temps assez long (au moins 1 à 2 mois).
- 2^o Cette règle est aussi valable pour les ouvriers de fabrique.
- 3^o Ce droit subsiste pour une période relativement courte qui augmente proportionnellement à la durée des services.
- 4^o Il ne peut pas être renoncé préalablement par convention ou par contrat de tarif au droit au salaire en cas d'arrêt du travail pour cause de maladie ou de service militaire.

La politique des hauts salaires.*

Par *Edgard Milhaud*,
Professeur à l'Université de Genève.

II.

Jusqu'ici, je me suis uniquement placé au point de vue du rapport des relèvements de salaires ou des « hauts salaires » avec les coûts de production. Mais le problème des hauts salaires a une autre face. Les salaires ne sont pas seulement un élément des coûts de production; ils sont aussi un débouché. Quel est, de ce point de vue, le rôle économique des hauts salaires? Quelle action exercent-ils, comme tels, sur les débouchés de la production industrielle et, par là, indirectement, et par une répercussion inattendue, sur les coûts mêmes de la production de l'industrie?

C'est l'expérience américaine qui est ici le grand fait nouveau. Qu'on lise Julius Hirsch, *Le miracle américain*; Dubreuil, *Standards*; André Siegfried, *Les Etats-Unis d'aujourd'hui*; Detœuf, dans la « Revue politique et parlementaire », *Les conditions de la production américaine*, ou simplement qu'on consulte les statistiques, par exemple les statistiques comparées du Bureau international du Travail: tous les témoignages concordent. Niveau de vie moyen des ouvriers considérablement supérieur à celui des travailleurs d'Europe.

« L'ouvrier américain — écrit André Siegfried — est de beaucoup le mieux payé du monde entier; son *standard of living* dépasse, d'une marge énorme, celui des classes analogues dans n'importe quel pays. Cette différence de niveaux, déjà sensible avant la guerre, mais fortement exagérée depuis, marque, actuellement, entre l'ancien et le nouveau continent, un contraste économique essentiel. »

« Le manœuvre américain — écrit M. Detœuf, directeur général de la Compagnie Thomson-Houston — dispose du pouvoir d'achat qu'a chez nous un chef de service pour une industrie

* Voir *Revue syndicale* de janvier 1931.