

Exécution et rémunération du travail supplémentaire chez les conducteurs professionnels de véhicules automobiles

Autor(en): **Laissue, A.**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **44 (1952)**

Heft 1

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384740>

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.

Exécution et rémunération du travail supplémentaire chez les conducteurs professionnels de véhicules automobiles

Par *A. Laissue*

Il ne sera question ici que des conducteurs professionnels dont la durée du travail et du repos est réglée par l'ordonnance du Conseil fédéral du 4 décembre 1933 (appelée ci-après l'ordonnance).

D'aucuns se figurent que l'employeur a, sans plus, le droit d'exiger du conducteur professionnel qu'il travaille régulièrement jusqu'à concurrence de la durée maximum qu'autorise l'ordonnance. C'est une erreur profonde et peut-être aussi fréquente du côté ouvrier que répandue chez les employeurs. Au surplus, elle présente un caractère de gravité, car elle est de nature à causer un préjudice sérieux au conducteur. Il s'impose donc de la redresser. C'est à quoi vise le présent exposé.

I. Exécution

Le travail supplémentaire des conducteurs professionnels peut être examiné de deux manières: d'après le droit public ou d'après le droit privé, soit, plus précisément, à la lumière de l'ordonnance ou du Code des obligations.

A. D'après le droit public

L'ordonnance relève exclusivement du droit public, tant par son objet qu'en raison de sa base juridique. En effet: elle a été décrétée à seule fin d'augmenter, voire de garantir la sécurité routière par des mesures de police destinées à prévenir le surmenage des chauffeurs professionnels; d'autre part, elle repose sur l'article 17, alinéas 2 et 3, de la loi fédérale du 15 mars 1932 sur la circulation des véhicules automobiles et des cycles, laquelle se fonde à son tour sur l'article 37 *bis* de la Constitution fédérale*. L'ordonnance permet au conducteur d'accomplir, au maximum et à titre de moyenne hebdomadaire à calculer sur deux semaines consécutives:

sans autorisation spéciale:

- a)* cinquante-quatre heures de travail « actif » (art. 3, al. 1), ou
- b)* un service de soixante heures, dont au moins six heures de présence (art. 3, al. 2);

* La loi du 15 mars 1932 contient aussi, il est vrai, des dispositions de droit civil (cf. Titre III). Mais celles-ci ont été instituées à la faveur de l'article 64 de la Constitution. Or, tel n'est pas le cas en ce qui concerne l'article 17 de la loi.

avec une autorisation cantonale: six heures supplémentaires (art. 3, al. 4), soit au total:

- a) soixante heures de travail « actif », ou
- b) un service de soixante-six heures, dont au moins six heures de présence.

Ce que nous appelons ici travail « actif » consiste à conduire, entretenir ou mettre en état un véhicule automobile, ou encore en « travaux fatigants » (art. 2, al. 1), tels que le chargement et le déchargement d'un camion.

On appelle temps de présence celui où le conducteur n'exerce aucune activité, mais doit rester à son poste, attentif et prêt à reprendre son travail sur-le-champ. Cette définition générale souffre une exception: le temps consacré « à des travaux qui ne sont pas fatigants » (par exemple surveiller le remplissage d'une citerne) est assimilé au temps de présence. En somme, le temps de présence, même s'il est mis à profit pour exécuter des travaux légers, n'est point compris dans la durée du travail. Le législateur fait entendre implicitement, mais nettement, qu'il ne confond pas ces deux notions en matière d'exécution de l'ordonnance (art. 3, al. 2).

Le repos proprement dit, qu'il ne faut pas assimiler au temps de présence, comprend le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les pauses (art. 2, al. 3; cf. aussi art. 4 à 6).

On voit que l'ordonnance a donné de la durée du travail une définition particulière, spéciale, qui lui est propre et qui, selon toute vraisemblance, fut établie pour les besoins de la cause, non sans motifs, il est vrai, mais tout de même grâce à une fiction.

L'employeur qui se propose d'ordonner du travail supplémentaire doit, au préalable, en avoir requis et obtenu l'autorisation (art. 3, al. 4), à moins qu'un motif impérieux tel qu'un dérangement dans l'exploitation, un accident, des secours urgents ou la force majeure n'en exige l'accomplissement immédiat (art. 7, al. 3).

En résumé, les prescriptions sur la durée du travail des conducteurs professionnels ont à l'égard du droit civil (dispositions sur le contrat de travail) un effet négatif, limitatif, comme beaucoup de prescriptions destinées à protéger le travailleur. Elles ne confèrent à l'employeur aucun avantage, aucun privilège. Au contraire, elles circonscrivent, dans l'intérêt public, des droits que le législateur civil a reconnus en principe.

B. D'après le droit privé

Le travail supplémentaire est celui que le conducteur exécute en plus de la durée ordinaire ou normale du travail. Si donc on se propose de calculer le nombre des heures supplémentaires accom-

plies par un conducteur, on se demandera au préalable quel est son horaire ordinaire.

Le conducteur professionnel soumis à l'ordonnance est un employé, comme tant d'autres travailleurs, selon l'article 319 du Code des obligations. Par conséquent, ses conditions de travail et notamment la durée ordinaire de son travail se déterminent contractuellement, c'est-à-dire au moyen d'un contrat individuel, d'un contrat collectif ou d'un contrat-type de travail.

Rappelons à ce propos que le contrat collectif de travail prime le contrat-type (art. 324 C.O.) et le contrat individuel (art. 323 C.O.), mais que ce dernier prévaut sur le contrat-type s'il y déroge par écrit (art. 324 C. O.).

La durée ordinaire du travail peut être fixée librement dans les limites de la loi (art. 326 C. O.), c'est-à-dire, s'il s'agit d'un conducteur professionnel, dans les limites que trace l'ordonnance. On la détermine d'habitude dans le cadre de la semaine. Ce système est obligatoire en ce qui concerne les ouvriers de fabrique (art. 40 et 11, al. 1, de la loi sur le travail dans les fabriques; art. 100 ss de l'ordonnance d'exécution de cette loi), mais, quant aux conducteurs professionnels, cette durée peut être bihebdomadaire. Dans l'un et l'autre cas, la durée maximum du travail quotidien doit être respectée (art. 3, al. 3, de l'ordonnance).

Il ressort de ce qui précède que, si la durée ordinaire du travail doit ne pas excéder le maximum légal — cinquante-quatre heures de travail « actif », ou bien soixante heures, dont au moins six heures de présence — elle peut y être inférieure. Rien n'empêche donc les parties de la fixer à cinquante-deux heures, par exemple. En ce cas, la cinquante-troisième heure sera déjà du travail supplémentaire en vertu du contrat, mais non pas d'après l'ordonnance.

Si les parties, n'ayant rien stipulé au sujet de la durée du travail, entrent en litige à ce sujet, le juge la déterminera d'après l'usage. L'usage à considérer est celui auquel on se tient dans la branche et dans la localité ou la région entrant en ligne de compte. La jurisprudence incline à admettre que l'observation d'un contrat collectif, qu'elle soit obligatoire ou spontanée, crée un usage ou, du moins, en confirme l'existence. Faute d'un usage, le juge pourrait, puisqu'il doit alors faire œuvre de législateur, fixer la durée du travail du conducteur professionnel en fonction de celle qu'on observe d'ordinaire dans un autre corps de métier dont l'activité est liée directement à celle du conducteur. Ainsi, dans les entreprises du bâtiment et du génie civil, il existe un rapport assez étroit entre la durée du travail des maçons et manœuvres et celle du conducteur, puisque celui-ci approvisionne régulièrement ceux-là en matériaux, tant que dure le travail.

Le présent exposé serait incomplet s'il ne disait rien de l'obligation d'accepter un surcroît de travail.

Nous avons spécifié plus haut que l'employeur et le conducteur arrêtent par convention la durée normale du travail. Peut-on en déduire que l'employeur doit s'y tenir strictement, sans jamais rien exiger de plus? L'article 336, alinéa 1, du Code des obligations résout le problème en statuant ce qui suit: « Lorsque l'employé est appelé à fournir plus d'ouvrage que n'en prévoit le contrat ou l'usage, il n'est pas moins tenu d'accepter ce surcroît de travail s'il peut s'en charger et qu'un refus soit contraire aux règles de la bonne foi. »

L'employeur a donc le droit d'« appeler » le conducteur à fournir un surcroît de travail et celui-ci ne pourra se soustraire légitimement à cette exigence que s'il est incapable d'y satisfaire. Selon certains auteurs, seule une incapacité physique entre en ligne de compte (cf. Oser et Schönenberger, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, vol. 2, note 2, lettre *b*, ad art. 336). D'autres vont plus loin et admettent, à juste titre, qu'un refus est également fondé si le conducteur risque, en faisant du travail supplémentaire, d'en souffrir dans ses intérêts légitimes (cf. Schwein-gruber, Commentaire du contrat de travail, note 1, lettre *a*, ad art. 336).

Que le législateur n'admette pas un refus contraire à la bonne foi, c'est logique, mais ceci a pour corollaire évident que l'employeur qui réclame du travail supplémentaire doit, lui aussi, être de bonne foi. On déduit de ce raisonnement que le conducteur peut se refuser, sans plus, à exécuter l'ouvrage supplémentaire ordonné manifestement à la légère, c'est-à-dire sans nécessité, ou bien dans une intention vexatoire.

Inutile de s'arrêter à démontrer qu'un refus serait admissible de par la loi si le travail supplémentaire ordonné portait la durée du travail au delà des limites que trace l'ordonnance.

Reste à savoir comment il faut interpréter, en droit civil, l'expression « temps de présence ».

Nous avons vu que la durée du travail et le temps de présence sont deux choses nettement différentes aux yeux des organes chargés d'exécuter l'ordonnance. Etudions maintenant de quoi il retourne d'après le Code des obligations.

Le travail que le conducteur professionnel promet contractuellement à l'employeur doit être rémunéré (art. 19, al. 1, C. O.). Cela signifie que tout travail mérite salaire, à la condition toutefois d'être accompli, en règle générale, pendant l'horaire ordinaire et sur ordre de l'employeur ou de son remplaçant. Inversément, tout ce qui mérite salaire représente du travail ou lui est assimilable. Cette formule, quoique très large, ne contient rien d'excessif. On considérera donc comme travail toute « prestation de services » (*Leistung von Diensten*), tout acte propre à servir les intérêts de l'employeur. Il s'agit le plus souvent d'une activité physique. L'accomplissement

d'un travail n'implique cependant pas nécessairement action ou mouvement. C'est le cas, en particulier, du travail intellectuel: seul son résultat se traduit par des gestes ou des mots. Travailler consiste parfois à observer un comportement passif, une attitude, à rester dans un certain état: ainsi, l'employé qui fait antichambre chez son directeur avant de lui soumettre une affaire, le modèle qui pose pour le peintre ou le sculpteur, l'infirmier qu'un service de piquet retient à l'hôpital « sont au travail ». En revanche, le travail ne saurait consister en une abstention (cf., dans le même sens, Oser et Schönerberger, op. cit., note 2, al. 1, ad art. 319). Là où il n'y a pas présence de l'ouvrier ou de l'employé, il n'y a donc pas travail. Par conséquent, l'ouvrier d'une usine électrique, lorsqu'il assure un service de piquet, est réputé travailler s'il est et doit être présent à l'usine. En revanche, ce service n'est point assimilable à du travail si l'ouvrier, pendant qu'il y est astreint, passe son temps chez soi ou dans un rayon déterminé (par exemple « à 2 km. au plus de son poste »), tout en jouissant de la faculté de vaquer à ses affaires personnelles. Si un tel service donne lieu à indemnisation, ce n'est pas à titre de travail, mais parce qu'il restreint quelque peu la liberté de mouvement. Une autre solution conduirait à un non-sens: elle obligerait à conclure que l'ouvrier peut travailler simultanément pour soi et pour l'employeur.

Le temps de présence ne se confond pas, répétons-le, avec le temps de repos. Celui-ci est fixé d'avance, régulier, et le conducteur en dispose à son gré; celui-là, au contraire, est souvent irrégulier, parfois même imprévisible, et tandis qu'il s'écoule, le conducteur doit se tenir prêt à reprendre l'ouvrage sur-le-champ. La loi sur les fabriques, qui fait bien cette distinction, l'exprime en statuant que les pauses accordées à un ouvrier ne peuvent être déduites de ses heures de travail que s'il a la faculté de quitter son poste de travail (art. 42, al. 2, et art. 57, al. 1, de la dite loi; art. 145, lit. c, et art. 146, lit. c, de son ordonnance d'exécution).

Ce qui précède démontre que le temps de présence des conducteurs professionnels, tel qu'il est prévu dans l'ordonnance, fait partie, d'après le Code des obligations, de la durée du travail. Il s'ensuit que les heures de travail supplémentaires peuvent consister en heures de présence aussi bien qu'en travail actif. Néanmoins, les heures de présence considérées comme heures de travail ne se conçoivent guère que si elles s'inscrivent dans une période de travail actif.

II. Rémunération

Tout comme les affaires concernant le salaire, la rémunération du travail supplémentaire est purement une question de droit civil. Les parties la régleront donc à leur gré. Le législateur ne s'en mêle qu'à titre supplétif, c'est-à-dire pour le cas où les parties n'ont rien sti-

pulé et ne sont liées, en la matière, ni par un contrat collectif ni par un contrat-type de travail. Le surcroît de travail donne alors droit à une rémunération supplémentaire qui se fixe proportionnellement au salaire convenu et en raison des circonstances particulières (art. 336, al. 2, C. O.).

Décomposons le problème et demandons-nous quel est le travail supplémentaire à rémunérer et, d'autre part, comment il faut le rémunérer.

1. Dès l'instant où l'on admet que tout travail mérite salaire, on reconnaît implicitement que tout travail supplémentaire donne également droit à une rémunération. Il ne saurait en être autrement: l'accomplissement du travail supplémentaire suppose une extension des obligations du travailleur, à laquelle doit correspondre, en toute équité, une extension des obligations de l'employeur. Cette règle n'est toutefois pas absolue, quant à certains travailleurs rémunérés au mois. Un usage veut en effet que ceux-ci acceptent de fournir un léger surcroît de travail sans rétribution supplémentaire, pour la bonne raison qu'on ne réduit pas leur traitement si, occasionnellement, ils manquent le travail quelques heures. Il en va notamment ainsi du personnel commercial et technique. Mais cette dérogation ne vaut pas pour le conducteur professionnel puisque, d'ordinaire, l'employeur réduit son salaire proportionnellement à la durée de ses absences. Si donc il arrive à titre exceptionnel que l'employeur s'abstienne de faire une retenue de salaire qu'une absence du conducteur justifierait, il n'est pas fondé à s'en prévaloir ultérieurement pour ne pas payer des heures supplémentaires (cf. Schweingruber, op. cit., notes 1 à 3, ad art. 336).

Les parties étant libres de stipuler la rémunération du travail à leur convenance, il leur est évidemment loisible de prévoir que le travail supplémentaire ne donnera droit à un supplément de salaire que s'il dépasse une durée déterminée.

2. Comment rémunérer le travail supplémentaire du conducteur professionnel? En espèces, en nature ou par du repos compensatoire?

Le salaire est payable en monnaie ayant cours légal (principe reconnu par le projet de loi sur le travail, art. 85, ch. 3, al. 3), sauf stipulation ou usage contraire. Qu'il s'agisse du salaire ordinaire ou du salaire supplémentaire, cela ne change rien à l'affaire. Si donc l'employeur entend rémunérer tout ou partie du surcroît de travail au moyen d'une prestation en nature ou le compenser par du repos, il ne peut le faire qu'en se fondant sur une convention ou après avoir obtenu l'assentiment du conducteur professionnel.

A notre connaissance, il n'existe aucun usage permettant de rémunérer en nature les services de ce conducteur.

L'employeur qu'une convention autorise à compenser le travail

supplémentaire par du repos doit user de cette faculté immédiatement ou peu après l'exécution de ce travail, de sorte que le conducteur professionnel puisse récupérer normalement les forces physiques dont il vient de faire une dépense extraordinaire et parfois excessive. Quand l'employeur laisse s'écouler un laps de temps relativement long entre l'accomplissement du travail supplémentaire et le repos compensatoire, ou bien si le dépassement de la durée ordinaire du travail est tel que la réduction subséquente de cette durée ne peut plus être considérée comme une compensation normale, le surcroît de travail donne droit à un supplément de salaire. C'est ce que pense le Tribunal des prud'hommes de Zurich (jugement du 4 février 1947, publié dans la *Vie économique*, 1948, p. 367). Cette appréciation est pertinente. Le juge qui la repousserait admettrait implicitement que l'employeur peut se dispenser de respecter la durée normale et contractuelle du travail, qu'il peut l'allonger puis la raccourcir selon ses besoins et sans bourse délier, c'est-à-dire rejeter indûment sur les épaules du travailleur des charges aléatoires qui, dans la plupart des entreprises sinon partout, accompagnent alternativement les périodes de haute conjoncture et de dépression économique.

Le travail supplémentaire accompli au mépris de l'ordonnance donne également droit à un supplément de salaire. C'est compréhensible: il ne faut pas que l'employeur agissant frauduleusement bénéficie d'un traitement de faveur, qu'il soit exonéré de l'obligation de rémunérer son personnel. La jurisprudence s'est d'ailleurs prononcée dans ce sens en appliquant l'article 27 de la loi sur les fabriques.

Un dernier point reste à résoudre: à quel taux faut-il rémunérer le travail supplémentaire du conducteur professionnel en l'absence d'une stipulation à ce sujet? Le Code des obligations dit que le surcroît de travail donne droit « à une rémunération supplémentaire, fixée proportionnellement au salaire convenu et en raison des circonstances ». Comment interpréter cette disposition? Tout le monde n'est pas absolument d'accord là-dessus. A notre avis, le travail supplémentaire donne droit à un salaire proportionnel au salaire contractuel et, en outre, à un supplément représentant une fraction du salaire contractuel. Si le travail supplémentaire ne devait pas être rémunéré plus largement que l'ouvrage accompli durant l'horaire ordinaire, l'adjectif « supplémentaire », qui qualifie « rémunération », serait tout à fait dépourvu de sens. Le législateur ne s'en serait donc pas servi. Au demeurant, le supplément est un accessoire et, puisque l'accessoire ne peut pas exister sans le principal, il ne peut pas y avoir rémunération supplémentaire sans qu'il y ait, en premier lieu, rémunération ordinaire.

C'est le supplément de salaire qui doit se calculer en raison des circonstances particulières. On pourrait en fixer le taux à 25% au

moins, comme pour les ouvriers de fabrique, et le porter plus haut s'il s'agit, par exemple, de rémunérer du travail accompli de nuit ou le dimanche.

Bien entendu, les parties peuvent convenir que le surcroît de travail sera rémunéré à des taux différents selon qu'il consiste en travail actif ou en temps de présence, celui-là étant alors payé plus que celui-ci. Seulement, une solution de ce genre ne serait guère conforme à l'équité parce que le conducteur professionnel est rémunéré au temps, de sorte que son salaire contractuel représente déjà une moyenne établie en considération du travail actif et du temps de présence.

En tout état de cause, une chose est certaine: le service supplémentaire qui consiste en temps de présence est du travail et doit être rémunéré comme tel. Somme toute, le travailleur qui accomplit ce service met contractuellement à la disposition de l'employeur une partie de son temps, une partie de sa vie. Nier qu'une telle prestation mérite salaire serait immoral.

Le mouvement syndical au Pakistan et dans l'Inde

Par Alfred Roberts

Partie de Londres à fin septembre 1951, une délégation du Congrès des syndicats britanniques dont je faisais partie est restée exactement cinq semaines au Pakistan et dans l'Inde. Pendant cette période, nous avons visité notamment les villes de Karachi, Lahore, Delhi, Calcutta, Dacca, Bombay, Ahmedabad et Madras.

Notre mission avait avant tout un caractère amical; il s'agissait en outre de tenir une promesse faite par nos collègues Bullock et Owen lors de leur voyage du début de 1950 et au cours duquel ils avaient déjà accompli d'excellente besogne.

Les journaux pakistaniens et indiens décrivirent notre visite comme un « voyage d'étude »! A vrai dire, nous aurions bien voulu consacrer plus de temps à l'étude; mais le programme préparé à notre intention était si chargé que nous avons été souvent dans l'impossibilité de l'exécuter. Au total, nous avons pris la parole à cinquante et une assemblées, dont onze eurent lieu en plein air, la plupart du temps en présence de milliers de personnes. En outre, nous avons tenu huit conférences de presse et plusieurs personnalités éminentes, dont le pandit Nehru, nous ont accordé une entrevue.

Nous avons aussi été invités par les hauts commissaires du Royaume-Uni au Pakistan et dans l'Inde, par le ministre du Travail de l'Inde, par un syndicat patronal du textile, par l'Association des employeurs de l'Inde du Sud, etc.