

Travail et sécurité sociales

Objekttyp: **Appendix**

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

Band (Jahr): **67 (1975)**

Heft 1

PDF erstellt am: **09.08.2024**

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.

Travail et sécurité sociale

25e année
Janvier 1975
No 1

Chronique de jurisprudence et de législation

Effets des réductions de personnel et des diminutions d'horaire sur les contrats de travail

Par Claude Voegeli, lic. en droit, Berne

Dans la situation que connaît actuellement notre économie, il n'est pas inutile de rappeler certains principes en ce qui concerne les effets des réductions de personnel, voire des fermetures d'entreprises, et des diminutions d'horaires sur les contrats de travail.

A. Réductions de personnel et fermetures d'entreprises

Le code des obligations (CO) ne contient pas de dispositions spécialement applicables au licenciement collectif. Dans de tels cas, ce sont donc ses normes sur la cessation du contrat de travail, la demeure de l'employeur et la protection contre le licenciement qui doivent être prises en considération.

1. Le manque de travail n'est pas un motif de rupture anticipée du contrat

Tout d'abord, il convient de relever que la réduction du personnel ou la fermeture de l'entreprise ne met pas fin par elle-même au contrat de travail. Qu'il ait été conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, celui-ci doit en effet rester en vigueur jusqu'à son terme ordinaire.

a. Les contrats à durée indéterminée, qui sont les plus fréquents, ne prennent fin qu'à l'expiration des délais prévus par les articles 334, 3^e alinéa, 336a et 336b CO. Ces délais peuvent être modifiés par le contrat ou par une convention collective, mais ne sauraient être inférieurs à un mois dès la deuxième année de service dans l'entreprise (art. 336b, 2^e al., CO). Les délais de congé doivent être identiques pour l'employeur et le travailleur, sinon c'est le plus long qui prime (art. 336, 3^e al., CO).

b. Quant aux *contrats conclus pour une durée ou un travail déterminés*, ils prennent fin à la date convenue ou lorsque le travail est terminé (art. 335, 1^{er} al., CO). Certains contrats de ce genre fixent un délai de préavis qui, s'il n'est pas observé, entraîne la continuation tacite des rapports de travail. Si une telle prolongation a lieu, ces rapports sont réputés continuer sur la base d'un contrat à durée indéterminée. En période de récession, le travailleur lié par un contrat à durée déterminée aura donc intérêt à ce que celui-ci contienne une clause de préavis. Mais cela n'empêche pas qu'une fois passée la date d'expiration prévue, l'employeur peut à tout moment mettre fin aux rapports de travail, en observant toutefois les délais de congé fixés aux articles 336a et 336b CO.

c. En principe, un contrat de travail ne peut donc prendre fin ni avant l'expiration du délai de congé, ni avant la date prévue. Certes, l'article 337 CO donne la possibilité d'une *dénonciation anticipée*, mais celle-ci est subordonnée à la condition qu'il existe un «juste motif». Or, le manque de travail ne peut être considéré comme un tel motif, car cela équivaldrait à éluder l'application de l'article 324 CO, qui réglemente la «demeure de l'employeur».

2. Le manque de travail n'empêche pas la mise en demeure de l'employeur

L'article 324 CO revêt une importance particulière en période de récession. Il dispose que l'employeur, créancier de la force de travail, peut être tenu de payer le travailleur, alors même qu'il n'est pas en mesure de l'occuper. Toutefois, le travailleur ne recevra pas nécessairement la totalité de son salaire. D'autre part, l'employeur peut échapper aux effets de la mise en demeure s'il a un «motif légitime».

a. Il est possible de *déduire du salaire* les sommes que le travailleur a gagnées auprès d'un autre employeur ou auxquelles il a renoncé en négligeant de chercher une autre occupation. Il est vrai que, dans ce dernier cas, l'employeur doit être en mesure de prouver que le travailleur avait la possibilité de trouver une activité dans la même branche et dans la même région, ce qui n'est évidemment pas facile en période de récession. En outre, il est également possible de déduire du salaire les sommes que le travailleur a économisées du fait qu'il n'était pas occupé. Si elle convient aux frais que l'employeur avait l'obligation de rembourser, cette disposition est en revanche d'une application délicate en ce qui concerne les dépenses non remboursables, par exemple le prix d'un abonnement d'autobus ou de train.

b. Les possibilités qu'a l'employeur de se soustraire aux effets de la mise en demeure sont réduites, puisque ne sont réputés «*motifs légitimes*» au sens de l'article 91 CO (disposition générale, dont

l'art. 324 CO n'est qu'une application spéciale) que ceux qui résultent d'une loi, par exemple le fait d'occuper un travailleur qui n'avait pas le droit d'être engagé pour raison d'âge ou de police des étrangers. En particulier, le manque de travail ne peut donc être considéré comme un « motif légitime »; si bien que l'employeur peut être mis en demeure, cas dans lequel il doit continuer de verser le salaire.

Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, l'employeur qui désire se séparer du travailleur doit lui signifier son congé et lui verser son salaire jusqu'à la fin du délai légal ou conventionnel. Un congé donné expressément est nécessaire et le délai court dès qu'il a été donné, non dès la mise en demeure.

Si le contrat est à durée déterminée, l'employeur doit verser le salaire jusqu'à la fin de celle-ci. Dans le cas où il viendrait justement d'accepter tacitement la prolongation des rapports de travail (ou de laisser passer la date de préavis que le contrat a éventuellement prévue en application de l'art. 335, 3^e al., CO), il devra, après avoir expressément licencié le travailleur, continuer de le payer jusqu'à la fin du délai légal de congé prévu pour les contrats à durée indéterminés (voir art. 336a et 336b CO).

3. Même causé par un manque de travail, le congé ne peut être donné « en temps inopportun »

L'article 336e CO dispose que le travailleur ne peut être licencié, du moins pendant un temps limité, en cas de maladie, de service militaire, etc. (licenciement dit « en temps inopportun »). Cette réglementation s'applique également en cas de réduction du personnel ou de fermeture de l'entreprise. Le congé signifié au cours d'une de ces périodes de protection est nul, ce qui oblige l'employeur qui persiste dans ses intentions à licencier encore une fois le travailleur dès que cette période sera écoulée. Si le licenciement a déjà été signifié avant que ne commence la période de protection, le délai légal ou conventionnel de congé sera suspendu pendant toute la durée de celle-ci.

Quant à la durée des périodes de protection, elle peut être prolongée par contrat individuel de travail ou par convention collective. Mais il faut alors que les périodes prévues par l'article 336f CO en faveur de l'employeur soient prolongées dans une égale mesure (voir art. 361, 1^{er} al., CO).

B. Diminutions de la durée du travail

A l'égard des diminutions de la durée du travail, le travailleur peut adopter deux attitudes: soit refuser d'en supporter les conséquences pécuniaires, soit les admettre à titre temporaire.

1. Refus d'une diminution de revenu

Le travailleur qui subit une réduction d'horaire n'est nullement tenu d'accepter que son salaire soit réduit en proportion. Même si l'employeur a obtenu de l'autorité compétente la modification d'un permis concernant la durée du travail dont il est éventuellement possesseur, il ne peut s'en prévaloir pour imposer une diminution de salaire. En effet, la fixation du montant de ce dernier reste du domaine exclusif du contrat et des conventions collectives.

En cas de réduction d'horaire, le travailleur peut donc exiger le paiement du plein salaire, puisque l'employeur se met ainsi partiellement en demeure au sens de l'article 324 CO (voir plus haut). Telle est bien la situation en droit; mais le travailleur n'y trouvera qu'un avantage à court terme, car il risque fort que l'employeur le congédie. Le plein salaire continuera alors bien d'être versé, mais seulement jusqu'à l'expiration du délai légal ou conventionnel de congé ou jusqu'à la date prévue pour la fin du contrat (selon que le contrat aura été conclu pour une durée indéterminée ou déterminée).

2. Accord sur une réduction temporaire de salaire

Selon les circonstances, il n'est pas exclu que le travailleur accepte de traverser une période de pénurie en étant occupé à temps et à salaire réduits. Comme la rémunération constitue l'un des éléments essentiels du contrat de travail, il s'agirait d'une profonde modification de celui-ci. Cependant, ce changement ne romprait pas la continuité des rapports de travail, puisque le but visé est justement d'empêcher que ces rapports ne prennent fin. Cette constatation revêt une importance particulière en ce qui concerne les prestations qui sont calculées essentiellement sur la base de l'ancienneté, comme le salaire en cas de maladie et l'indemnité de départ.

Le contrat individuel de travail ou une convention collective peuvent donc prévoir un salaire réduit en proportion de la durée du travail. Bien entendu, il serait souhaitable de spécifier que cette réglementation ne vaut qu'à titre temporaire. Dès que la situation permettra un retour à l'horaire initial, il conviendra de modifier à nouveau les clauses sur le salaire. Si le travailleur est assuré contre le chômage, il reçoit en principe, pendant la période où il est occupé à temps réduit, une indemnité de chômage partiel, à condition que les heures chômées ne soient pas moins nombreuses qu'un certain minimum.

Caisse-maladie

Prestations en cas d'hospitalisation (art. 12 al. 2 ch. 2 LAMA)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, 30 mai 1973, Société vaudoise et romande de secours mutuels c. C. et Cour de justice civile du canton de Genève.

Résumé. Pour avoir droit aux prestations en cas d'hospitalisation (art. 12 al. 2 ch. 2 LAMA), l'assuré doit non seulement séjourner dans un établissement hospitalier selon l'article 23, 1^{er} alinéa de l'ordonnance III, mais encore être atteint d'une maladie qui exige des soins dans un hôpital.

Faits

A. – C., membre de la Société vaudoise et romande de secours mutuels (ci-après: SVRSM), est assuré auprès de cette caisse-maladie notamment pour les soins médicaux et pharmaceutiques en cas de maladie, avec indemnité complémentaire d'hospitalisation.

L'intéressé a été hospitalisé du 22 novembre au 1^{er} décembre 1971 à l'Hôpital cantonal de Genève pour le traitement d'une hémorragie interne. La SVRSM lui a versé pour cette période les prestations dues en cas d'hospitalisation.

Du 6 décembre 1971 au 4 janvier 1972, l'assuré a séjourné à la Clinique du «Pré du Château», à Choulex. La SVRSM a considéré que cette clinique n'était pas un établissement hospitalier, mais une maison de repos et de convalescence. Aussi, refusant les prestations dues en cas d'hospitalisation, a-t-elle versé l'indemnité journalière forfaitaire que ses conditions d'assurance prévoient en cas de séjour de convalescence, soit un montant total de 180 francs (décision du 29 mars 1972).

B. – La Cours de Justice civile du canton de Genève, saisie d'un recours tendant à la pleine couverture des frais de séjour pour la période du 6 décembre 1971 au 4 janvier 1972, a admis que la Clinique du «Pré du Château» satisfaisait aux exigences posées par la loi et la jurisprudence pour être reconnue comme établissement hospitalier. Appliquant le tarif conventionnel valable pour l'hospitalisation en salle commune de l'Hôpital

cantonal, elle a alloué à l'assuré, dans le cadre des prestations dues en cas d'hospitalisation, un montant de 900 francs, dont à déduire les 180 francs déjà versés (jugement du 6 octobre 1972).

C. – La SVRSM interjette recours de droit administratif. A son avis, le caractère d'hôpital ne paraît guère pouvoir être reconnu à la clinique en cause. La recourante met cependant l'accent sur un autre aspect du problème et fait valoir que, même si la clinique est qualifiée d'établissement hospitalier, le séjour qu'y a fait l'assuré constitue en l'espèce un séjour de convalescence, qui ne saurait ouvrir droit aux prestations d'hospitalisation. Elle conclut donc à l'annulation du jugement cantonal et au rétablissement de la décision litigieuse.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement cantonal, avec suite de dépens. Il insiste en particulier sur le fait qu'il est entré en clinique pour y suivre un traitement sous surveillance médicale, conformément à l'avis de son médecin traitant. L'Office fédéral des assurances sociales estime que le séjour de l'assuré en clinique doit plutôt être considéré comme une période de convalescence que comme un séjour hospitalier ayant nécessité des soins. Il propose donc d'admettre le recours de la caisse et d'annuler le jugement attaqué.

Considérant en droit

1. – La solution du litige découle de la réponse qui sera donnée à la question de savoir si, durant le séjour en cause, l'assuré a été en traitement dans un établissement hospitalier, au sens de l'article 12 alinéa 2 chiffre 2 LAMA. Or cette réponse implique un double examen: celui du caractère de l'établissement et celui de la nature du séjour.

2. – Selon l'article 23 1^{er} alinéa Ordonnance III, «sont réputés établissements hospitaliers les établissements ou divisions d'établissements dans lesquels des malades sont traités sous direction médicale».

La jurisprudence a reconnu que l'exigence de la direction médicale concerne non l'établissement en tant que tel, mais le traitement qui y est appliqué et qui ne

doit pas nécessairement l'être par des médecins attachés à l'établissement. Il n'est pas indispensable non plus que l'établissement dispose d'une salle commune. Il est essentiel, en revanche, qu'il possède en suffisance du personnel infirmier dûment formé, ainsi que des installations médicales adéquates (RJAM 1969 n° 55, RO 96 V 11 consid. 3).

La Clinique du «Pré du Château», petit établissement de 16 lits, est dirigée par une infirmière diplômée, assistée d'une aide-infirmière. Son équipement médical comporte une pharmacie, avec un dépôt de médicaments injectables. Elle possède ainsi un personnel soignant qualifié et des installations médicales adéquates, en suffisance pour un établissement de taille si réduite.

Sans doute s'agit-il d'un établissement ambivalent puisque, à côté des patients qui y sont soignés sur ordre d'un médecin, la clinique accueille également – et selon toute apparence même principalement – des personnes qui viennent pour une cure de repos ou de convalescence. Mais, si l'on considère en outre qu'elle figure sur la liste des établissements hospitaliers reconnus comme tels par le Concordat des caisses-maladie suisses, de même que dans l'Annuaire médical suisse sous la rubrique des cliniques privées, il paraît difficile de lui dénier le caractère d'établissement hospitalier.

3. – Le juge cantonal a examiné uniquement le caractère de l'établissement lui-même. Or le seul fait de séjourner dans un établissement hospitalier au sens de l'article 23 1^{er} alinéa Ordonnance III ne suffit pas à ouvrir droit aux prestations dues en cas d'hospitalisation. Encore faut-il qu'il y ait maladie nécessitant un traitement hospitalier (RJAM 1969 n°s 40, 48 et 50; 1971 n° 97).

Dans l'espèce, l'assuré avait été hospitalisé du 22 novembre au 1^{er} décembre 1971 dans le service de chirurgie de l'Hôpital cantonal de Genève pour une hémorragie interne, hospitalisation que la SVRSM a assumée. Le certificat médical de sortie déclarait nécessaire «une convalescence à fixer par son médecin traitant». Le patient a consulté son médecin le 3 décembre, pour entrer le 6 du même mois à la Clinique du «Pré du Château». Il est vrai que le D^r B. atteste, dans son certificat médical du 9 décem-

bre 1971, que l'état du patient nécessite un séjour à cette clinique «pour un traitement sous surveillance médicale» et qu'il confirme, dans son certificat du 22 février 1972, avoir ordonné «une hospitalisation sous surveillance et traitement médical au Pré du Château du 6 décembre 1971 au 4 janvier 1972». Il n'apparaît néanmoins guère possible d'admettre qu'il y ait eu séjour hospitalier au sens de l'article 12 alinéa 2 chiffre 2 LAMA.

D'une part, après son licenciement de l'Hôpital cantonal pour convalescence, l'assuré n'avait manifestement plus besoin de soins hospitaliers – à preuve l'intervalle entre cette sortie et l'entrée à la Clinique du «Pré du Château» – et il n'a jamais été fait état d'une aggravation ou rechute qui aurait nécessité une nouvelle hospitalisation. D'autre part et surtout, les factures de la clinique établissent que, pendant tout son séjour, l'assuré n'a eu besoin d'aucuns soins particuliers il n'a supporté que des frais de pharmacie fort modiques, de 28 fr. 50. Hormis une unique visite du médecin traitant à Choulex le 9 décembre 1971, la surveillance médicale a eu lieu au cabinet du médecin. S'il y a eu traitement, celui-ci n'a été qu'ambulatoire et encore était-il sans rapport avec le séjour en clinique, l'assuré lui-même ayant déclaré dans son recours s'être rendu chez son médecin pour «un traitement totalement étranger à son hospitalisation».

En bref, il apparaît que, dès sa sortie de l'Hôpital cantonal, l'assuré n'avait plus besoin de traitement dans un établissement hospitalier, mais de convalescence. Il ne saurait donc prétendre aux prestations dues en cas d'hospitalisation.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral des assurances prononce:

Le recours est admis et le jugement attaqué, annulé.

(RO 99 V 70 à 73)