

Zeitschrift: Les intérêts du Jura : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts du Jura
Herausgeber: Association pour la défense des intérêts du Jura
Band: 42 (1971)
Heft: 9

Artikel: Le nouveau droit du contrat de travail
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-825175>

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: 16.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Le nouveau droit du contrat de travail

La révision du droit du contrat de travail vise à harmoniser, moderniser et rassembler dans le Code des obligations toutes les dispositions de droit civil relatives aux relations de travail. La nouvelle loi, qui renforce donc la sécurité du droit, apporte aussi d'importantes améliorations à la condition des salariés, en introduisant, en améliorant ou en étendant de nombreuses dispositions protectrices. L'un dans l'autre, il s'agit d'une loi progressiste, dont l'application posera toutefois des problèmes pratiques.

Lors de leur dernière session de juin, les Chambres fédérales se sont mises d'accord sur les modifications à apporter au droit du contrat de service qui sera désormais appelé droit du contrat de travail. Ainsi, cette législation particulièrement complexe est achevée. Le message et le projet du Conseil fédéral présentés aux Chambres en été 1967 s'appuyaient sur dix ans de travaux préparatoires d'une commission d'experts.

Motifs de la révision

La révision du droit du contrat de service est en étroite relation avec l'évolution de la loi sur le travail, entrée en vigueur le 1^{er} février 1966. A part les dispositions juridiques officielles relatives à la protection des salariés, des projets antérieurs, remontant jusqu'aux années trente, contenaient également des éléments de droit civil relevant du contrat de travail. Ces projets recouvraient ainsi une étendue qui mettait en danger leur maîtrise législative. C'est pourquoi les associations faïtières patronales et syndicales demandaient en 1956, d'un commun accord, de limiter la loi sur le travail aux dispositions de protection relevant du droit public et de renvoyer les normes de droit civil à un projet de révision du droit du contrat de service ; c'est ce qui constitua l'impulsion formelle à cette révision maintenant achevée.

Le motif matériel d'une révision complète a été fourni par de nombreuses interventions parlementaires ainsi que par diverses initiatives cantonales, réclamant la modification de certaines dispositions importantes du droit du contrat de service.

But des travaux de révision

Un des premiers buts des travaux de révision consistait à réunir et à préciser dans le droit des obligations toutes les prescriptions de droit civil concernant le rapport de travail. De tous côtés, cette idée d'une nouvelle codification a été bien accueillie. En effet, depuis la dernière révision complète de la matière en 1911, des dispositions particulières ont été insérées à plusieurs reprises dans les lois spéciales (loi sur les fabriques, loi sur le travail à domicile, loi sur les voyageurs de commerce, loi sur la formation professionnelle). Cela a entraîné un éparpillement des dispositions de droit civil, des doubles emplois et des superpositions de textes qui rendaient difficile une vue d'ensemble.

Le deuxième but de ces travaux de révision était d'adapter, dans son contenu, le droit du contrat de travail aux conceptions actuelles,

de mettre au clair les points litigieux apparus dans la pratique et d'introduire dans le code les derniers enseignements de la jurisprudence. Cette idée n'était pas combattue non plus, mais les opinions divergeaient fortement quant aux solutions à apporter dans les cas concrets.

Liberté de contrat et dispositions impératives

Le principe général de la liberté de contrat établi par le droit des obligations est également valable pour le contrat de travail. Il y a cependant de nombreuses exceptions. C'est ainsi que des 122 articles que contient la nouvelle loi, 24 sont absolument impératifs et 55 relativement impératifs, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas du tout être modifiés, ou qu'ils ne peuvent l'être qu'en faveur du travailleur. Les accords et les dispositions de contrats-types de travail et de conventions collectives qui dérogent aux normes juridiques impératives sont nuls.

Le nouveau droit du contrat de travail limite considérablement la liberté de contrat. Il serait cependant faux de conclure que cette liberté de contrat existait avant que l'on introduise expressément ces dispositions impératives. Dans une large mesure, ce n'était pas le cas non plus dans l'ancien droit, bien que la nature impérative des différentes dispositions n'ait pas apparue avec toute clarté. La nouvelle loi a le mérite de lever tous les doutes car elle mentionne, dans deux articles, tous les articles absolument, ou relativement impératifs. Ainsi, toutes les normes qui ne sont pas expressément qualifiées d'impératives, sont de nature dispositives et peuvent donc être librement modifiées par un accord entre les parties.

Ouvriers et employés

Le droit en vigueur prévoyait des délais différents pour les ouvriers et pour les employés, en ce qui concerne le paiement du salaire et la résiliation du contrat. Cette différenciation légale a été peu à peu dépassée par les faits ; elle était même à la source de difficultés d'interprétation. Alors que le Conseil fédéral voulait encore conserver une distinction entre salariés à l'heure et salariés au mois, le Parlement a renoncé à maintenir dans le droit du contrat de travail la différenciation entre ouvriers et employés. Il faut s'en féliciter. On évite ainsi de donner à cette loi une apparence de « législation de classe ».

Formation du contrat de travail (art. 319)

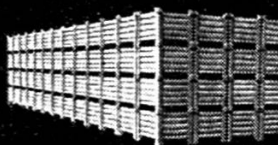
Comme dans le droit en vigueur, le contrat individuel de travail n'est en principe soumis à aucune forme spéciale. Seuls le contrat d'apprentissage et le contrat d'engagement des marins exigent, pour être valables, la forme écrite. Pour le contrat d'engagement des voyageurs de commerce, la loi prévoit la forme écrite, mais n'en fait pas une condition de validité.

Pour les accords complémentaires au contrat de travail, la forme écrite est maintenant prévue plus fréquemment ; c'est le cas notamment pour le paiement différé de la provision, pour les accords dérogeant à la loi concernant l'indemnité pour les heures de travail supplémentaire, pour l'obligation de payer le salarié en cas de maladie ou acci-

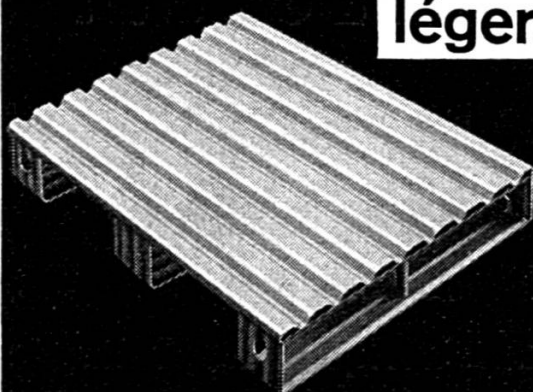
VON ROLL

Palettes et containers de transport
en tôle emboutie pour tout usage

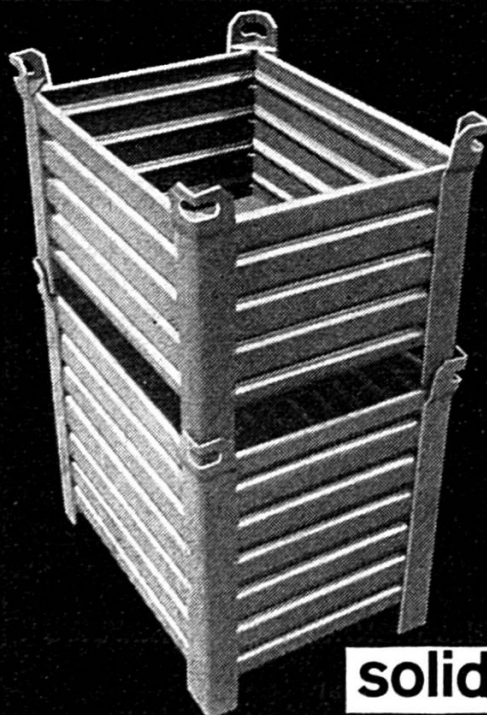
214



légers



économiques



solides

VON ROLL S.A., Usine des Rondez, Delémont

Si vous désirez
choisissez

connu

une montre de qualité
un balancier en
bronze au béryllium
sous le nom de

Glucydur

c'est un gage de précision



Marque déposée par

Les Fabriques de Balanciers Réunies

1553



Votre prochain but
de voyage

Télesiège depuis
Oberdorf (SO)

Hôtel-Restaurant
moderne

Grandes terrasses
ensoleillées

Vue splendide

BILLETS D'EXCURSIONS A PRIX RÉDUITS

Delémont - Weissenstein
Moutier - Weissenstein

Renseignements par les gares et le Chemin de fer EBT à Berthoud
Téléphone (034) 2 31 51

1555

dent, pour le paiement à forfait des frais et débours, etc. On n'a pas toujours tenu compte du fait que le législateur ne devrait imposer la forme écrite que dans les cas importants ou pour des écarts à la pratique courante se produisant relativement rarement.

Obligations de diligence et de fidélité

Lors de l'élaboration de la loi sur le travail, on a introduit, en plus de l'obligation du travailleur d'exécuter soigneusement son travail — art. 328 du CO — celle de fidélité à l'égard de l'employeur. Cette dernière obligation interdit notamment au travailleur de faire concurrence à son employeur. Une infraction à l'obligation de fidélité serait cependant commise si le travailleur, en raison de l'exercice d'une activité accessoire, était empêché d'exécuter pleinement son travail, notamment si sa capacité de travail s'en trouvait fortement réduite. L'obligation de conserver le secret découle également de l'obligation de fidélité. Les tribunaux ont développé à ce sujet une jurisprudence, dont les principes sont désormais expressément mentionnés dans le Code des obligations. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels dont il a pris connaissance au service de l'employeur ; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur. Ces prescriptions sont objectivement justifiées ; elles peuvent toutefois soulever des difficultés considérables en ce qui concerne leur exécution ou l'administration des preuves.

Paiement du salaire en cas d'empêchement du travailleur

L'article 335 du CO relatif au paiement du salaire en cas de maladie, accident ou cas semblables a donné lieu à de nombreux différents quant aux conditions et à l'étendue de l'obligation de verser le salaire. Le texte arrêté par le Parlement établit l'obligation de payer le salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, et cela dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. En outre, il a été nouvellement fixé qu'en cas de grossesse et d'accouchement de la travailleuse, l'employeur est tenu aux mêmes obligations. Le Conseil fédéral avait prévu l'obligation de verser le salaire pour une période minimale de deux semaines dans la première année de service et ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail. Le Parlement a porté à trois semaines cette période minimale valable pour la première année de service.

Dans les cas où l'employeur est légalement tenu de s'assurer contre les conséquences économiques de l'empêchement de travailler — CNA ou régime des allocations pour perte de gain des militaires, par exemple — le droit du contrat de travail a apporté une innovation fondamentale. Alors qu'auparavant l'obligation de verser le salaire, dans les cas ci-dessus, était absolument levée en vertu d'une législation expresse, l'employeur aura désormais l'obligation de compléter les prestations des assurances obligatoires jusqu'à concurrence des quatre cin-

quièmes du salaire perdu, et cela pendant trois semaines dans la première année de service et ensuite, pour une période plus longue correspondant à la durée des rapports de travail. Cette réglementation va à l'encontre des accords plus larges des contrats collectifs de travail qui, par exemple, réglaient la compensation du salaire des recrues célibataires ne devant pas subvenir aux besoins de leur famille.

Cession et mise en gage du salaire

Le droit du contrat de travail dispose nouvellement que le travailleur ne peut valablement céder ni mettre en gage son salaire futur que dans la mesure où il est saisissable. Cette disposition est absolument impérative et garantit le revenu du travail. Des interdictions de céder, le salaire, plus restrictives, peuvent être fixées par contrat aux termes de l'article 164 du CO.

Congés et vacances

Le nouveau droit du contrat de travail reprend du droit actuel les dispositions concernant l'octroi des congés usuels et du temps nécessaire pour chercher un autre emploi. Mais il les complète par une disposition prévoyant que le jour de congé est, en règle générale, le dimanche ou, si les circonstances ne le permettent pas, que les salariés doivent bénéficier en remplacement d'un jour ouvrable dans la semaine. Si des conditions particulières le justifient et si le travailleur y consent, l'employeur peut exceptionnellement grouper les jours de congé ou accorder deux demi-journées au lieu d'un jour complet.

En ce qui concerne les vacances, le droit du contrat de travail reprend pour l'essentiel la réglementation qui était valable depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le travail. Une innovation réside toutefois dans le fait que les cantons pourront prolonger la durée minimale des vacances, pour les jeunes travailleurs et pour les apprentis, non pas seulement jusqu'à trois semaines mais jusqu'à quatre semaines par an.

En outre, certaines questions de détail, à propos desquelles on notait jusqu'ici dans la pratique un certain manque de clarté, sont précisées. C'est ainsi qu'un droit aux vacances naît à condition que les rapports du travail aient duré plus de trois mois ou aient été fixés pour plus de trois mois. Cela permet des délais de carence correspondants, tels qu'ils avaient été prévus par de nombreuses lois cantonales sur les vacances jusqu'à leur suppression le 1^{er} février 1966 et tels qu'on les trouve aussi dans des conventions collectives, afin d'exclure des droits aux vacances lorsque les rapports de travail ont eu une durée extrêmement courte. Une autre innovation réside dans la règle concernant la réduction de la durée des vacances lorsque le travailleur est empêché de travailler. Pour l'essentiel, la durée des vacances peut être réduite d'un douzième pour chaque mois complet d'absence. Toutefois, si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée sans qu'il y ait faute de la part du travailleur, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances. Ce délai atteint deux mois en cas d'empêchement dû à une grossesse ou à un accouchement.

Prévoyance en faveur du personnel

Le nouveau droit du contrat de travail contient de nouvelles dispositions concernant l'obligation légale en matière de libre passage, qui ont été fortement contestées. Contrairement au droit en vigueur jusqu'ici, le salarié a ainsi droit en cas de changement de place non seulement à ses propres contributions — déduction faite des montants affectés à la couverture éventuelle d'un risque — mais aussi à une part équitable des contributions de l'employeur, y compris les intérêts. Ce droit naît lorsque les cotisations de prévoyance versées par le travailleur ont porté sur cinq années ou davantage. Si les cotisations ont porté sur trente années, la créance correspond à la totalité du capital constitué par les contributions du travailleur et de l'employeur, y compris les intérêts. La réserve mathématique doit être calculée de manière telle que la contre-valeur des contributions futures du travailleur et de l'employeur fixées par règlement vienne en déduction de la contre-valeur des prestations futures, compte tenu d'un éventuel déficit technique.

Cette réglementation obligatoire apparaît comme un corps étranger dans le cadre d'une prévoyance en faveur du personnel qui reste fondamentalement libérale et volontaire ; elle ne manquera donc pas d'entraîner des difficultés dans la pratique. Par ailleurs, son importance ne sera que passagère ; en effet, elle devra être remplacée par un vaste nouveau régime dans le cadre de la réforme de la prévoyance en faveur du personnel, laquelle doit devenir obligatoire.

Une disposition revêt une grande importance ; c'est celle qui prévoit que, pour s'acquitter de son obligation à l'égard du travailleur qui change de place, l'institution de prévoyance ne lui verse pas sa créance en espèces mais constitue en sa faveur une créance en prestations futures envers l'institution de prévoyance d'un autre employeur, une compagnie d'assurances soumise à surveillance, où, également, dans le cas d'un dépôt d'épargne, envers une banque cantonale. Cette créance en prestations futures ne peut être valablement ni cédée ni mise en gage par le travailleur. On exclut ainsi, grâce à une disposition légale claire et impérative, la possibilité de voir des ressources destinées à la prévoyance être détournées de leur but. Une adaptation correspondante des statuts et des règlements des institutions de prévoyance devrait être entreprise le plus tôt possible, là où cela n'a pas encore été fait.

Protection contre les résiliations de contrat

La nouvelle réglementation concernant les délais de résiliation apporte une uniformisation des conditions pour l'ensemble des salariés. Le contrat qui a duré moins d'un an peut être résilié un mois d'avance pour la fin d'un mois. Le contrat qui a duré plus d'un an peut être résilié entre la deuxième et la neuvième année de service inclusivement, deux mois d'avance pour la fin d'un mois ; ultérieurement, trois mois d'avance pour le même terme. Les délais peuvent être modifiés par accord écrit, mais ils ne doivent pas être inférieurs à un mois lorsque le contrat a duré plus d'un an.

Une innovation essentielle apportée par le projet de révision réside dans la limitation de droit de résiliation de l'employeur en cas de maladie ou d'accident dont le travailleur est victime sans sa faute, de service

militaire ou encore de grossesse et d'accouchement (résiliation en temps inopportun). En ce qui concerne les cas mentionnés, il ne peut y avoir de résiliation durant certaines périodes (délais encore étendus par le Parlement comparativement aux propositions du Conseil fédéral) ; si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Une disposition correspondante n'existait jusqu'ici que pour les ouvriers des fabriques alors que, à l'avenir, tous les salariés bénéficieront de cette protection, ce qui constitue une amélioration considérable.

Indemnité de départ

Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins cinquante ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail. Le montant de l'indemnité peut être fixée par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, mais ne doit pas être inférieur au montant du salaire pour deux mois. Si ce montant n'est pas déterminé, le juge le fixe selon sa libre appréciation ; l'indemnité ne doit pas dépasser le montant du salaire pour huit mois. L'indemnité peut être réduite ou supprimée si le travailleur a résilié le contrat sans justes motifs ou si l'employeur l'a résilié pour de justes motifs.

Une disposition de la loi stipule de manière extrêmement nette que l'employeur n'est pas tenu de payer l'indemnité de départ dans la mesure où une institution de prévoyance verse au travailleur des prestations supérieures au montant des contributions qu'il a acquittées.

Entrée en vigueur de la loi

La date de l'entrée en vigueur du nouveau droit du contrat de travail est fixée par le Conseil fédéral. La date la plus précoce que l'on peut envisager à cet égard est le 1^{er} janvier 1972, et la plus tardive le 1^{er} janvier 1973. Une date intermédiaire serait également possible.

Au moment où la loi entrera en vigueur, ses dispositions impératives ne remplaceront pas immédiatement les dispositions contraires stipulées par contrat. En effet, une disposition transitoire prévoit que les contrats individuels de travail, les contrats-types de travail et les conventions collectives de travail doivent être adaptés aux dispositions de la loi dans le délai d'une année. Quant aux institutions de prévoyance en faveur du personnel, elles disposent de cinq ans pour adapter leurs statuts ou règlements.

Lois abrogées

L'entrée en vigueur du nouveau droit du contrat de travail aura pour conséquence l'abrogation totale ou partielle de diverses lois. On peut notamment citer à cet égard : les dispositions de droit civil de la loi fédérale du 18 juin 1944 sur le travail dans les fabriques, la loi fédérale du 13 juin 1941 sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce, la loi fédérale du 1^{er} avril 1949 restreignant le droit de résilier un contrat de travail en cas de service militaire ainsi que diverses dispositions de la loi fédérale du 12 décembre 1940 sur le travail à domi-

Un lien entre l'économie du Jura et le monde entier pour

**Paielements
Accréditifs
Renseignements
Encaissements
Documentations**



SOCIÉTÉ DE BANQUE SUISSE

Schweizerischer Bankverein

Bienne Place Centrale
Tél. (032) 2 21 21
160, Route de Boujean
Tél. (032) 4 74 22/23

Delémont 43, Avenue de la Gare
Tél. (066) 22 29 81

Granges Place de la Poste
(Soleure) Tél. (065) 8 71 71

1556



Jaquet, Hennet & Cie S.A.

TRAVAUX PUBLICS
ET BATIMENTS

DELÉMONT

1567

La Jurassienne

Caisse d'assurance maladie

créée par l'ADIJ, reconnue par la Confédération

est ouverte à tous les Jurassiens

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES ET D'HOSPITALISATION

INDEMNITÉS AU DÉCÈS

ASSURANCE-TUBERCULOSE

SOINS MÉDICAUX ET PHARMACEUTIQUES

ASSURANCE-MATERNITÉ

ASSURANCE COLLECTIVE

Présidence : **Delémont**, avenue de la Gare 46, tél. (066) 22 15 13

Administration : **Cortébert**, tél. (032) 97 14 14

cile, de la loi fédérale du 20 septembre 1963 sur la formation professionnelle et de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce.

Appréciation d'ensemble

Le nouveau droit du contrat de travail constitue un travail législatif extrêmement important. Il s'applique à tous les rapports de travail dans la mesure où ceux-ci ne font pas l'objet d'une réglementation de droit public, et touche une foule de questions importantes dans le domaine fort varié des relations contractuelles entre employeurs et salariés.

Le projet du Conseil fédéral apportait déjà de sensibles améliorations à la condition juridique des salariés, en introduisant, en améliorant ou en étendant de nombreuses dispositions protectrices. Cette tendance a été encore considérablement renforcée par le Parlement. A cet égard, la loi se caractérise moins par quelques innovations spectaculaires que par de très nombreuses modifications petites et grandes. Et, même si une grande partie de ces dernières peuvent paraître relativement modestes si on les envisage séparément, leur addition entraîne des charges supplémentaires considérables pour les employeurs.

L'un dans l'autre, il s'agit d'une loi progressiste. Son introduction dans la vie quotidienne de l'entreprise posera toutefois des problèmes. Il s'agira non seulement d'examiner minutieusement des centaines de milliers de contrats de travail afin de vérifier s'ils sont conformes à la nouvelle loi, mais encore d'adapter de très nombreuses pratiques en vigueur dans les entreprises.

Le comité de l'ADIJ au travail

Le comité de l'ADIJ a siégé dernièrement à Moutier sous la présidence de M. René Steiner et en présence, notamment, de M. Huber, conseiller d'Etat, et des nouveaux membres suivants : Mme Marianne Tröhler, La Neuveville — la première femme à entrer au comité de l'ADIJ — MM. P. Simon, Saignelégier, et A. Studer, Laufon.

Quelques mutations interviennent dans les commissions : M. Henri Cuttat, de Courtemelon, est nommé président de la Commission agricole en remplacement de M. Ernest Lœffel. M. Roger Jardin, de Delémont, est nommé président de la Commission pour la formation professionnelle en remplacement de M. Roger Schindelholz. Le Dr Jean-Roch Helg et M. Paul-André Berger, de Delémont, sont nommés membres de la Commission sociale.

Le comité de l'ADIJ vote diverses subventions : aux organisateurs de la Fête jurassienne de gymnastique féminine à Courgenay, de la 50^e Fête jurassienne de lutte à Tavannes et du Meeting d'athlétisme de Courtedoux, de la Fête des Saisons à Tavannes, au Syndicat d'élevage bovin du Haut-Jura (200 fr. dans chaque cas), à la commune de Saint-Ursanne pour la restauration d'une lucarne (50 fr.), à la commune de Miécourt pour la réfection du mur du cimetière (1000 fr.), à la Société d'embellissement des Bois pour la réfection d'une pierre tombale et d'une croix (500 fr.), à la paroisse de Corban pour la réfection de