

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 40 (1948)
Heft: 9

Artikel: Le salaire, ses compléments et ses accessoires
Autor: Laissue, A.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384557>

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: 13.01.2026

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

40^{me} année

Septembre 1948

N° 9

Le salaire, ses compléments et ses accessoires

Par A. Laissue

I. Généralités

De quoi se compose le salaire? Depuis 1939, cette question a donné du souci à beaucoup de patrons, préoccupé nombre d'ouvriers, opposé bien des associations, qui se sont mis martel en tête pour la résoudre d'un commun accord. Elle a suscité des conflits, malgré les avis donnés à son sujet par plusieurs offices de conciliation, tant et si bien que la Commission fédérale des fabriques elle-même s'est mise en devoir de lui trouver une solution. Il s'agit en particulier de savoir si les allocations de renchérissement sont une partie intégrante du salaire. Le « Bulletin de jurisprudence du travail » (1946, 1^{er} fasc., p. 26 ss.), que publiait l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, dit à ce propos:

« ...des industries nombreuses et importantes se sont mises d'accord pour verser aux ouvriers, en cas de travail supplémentaire, le supplément de salaire calculé en fonction du salaire proprement dit augmenté des allocations d'enchérissement.

» Toutefois, il existe encore des industries et des exploitations où le supplément de salaire n'est pas calculé ainsi. Cela a provoqué des demandes d'explications et des plaintes qui ont fréquemment occupé les autorités d'exécution cantonales et fédérales. En fin de compte, on a demandé à la Commission fédérale des fabriques qu'elle se saisisse encore une fois de l'affaire et fasse connaître clairement sa manière de voir. L'office fédéral a donné suite au vœu exprimé, en inscrivant l'affaire à l'ordre du jour de la commission. A sa séance du 16 juillet 1945, les idées suivantes, notamment, ont été exprimées:

En matière de supplément de salaire pour travail supplémentaire, la pratique actuelle diffère d'un canton à l'autre et d'une industrie à l'autre. Elle ne satisfait pas. Elle crée des conditions de concurrence inégales.

S'il n'était pas tenu compte des allocations d'enchérissement pour calculer le supplément de salaire, les entreprises qui ont augmenté les salaires de base en considération de l'augmentation du prix des vivres seraient désavantagées parce qu'elles devraient de toute façon calculer ce supplément en fonction du salaire ajusté, et non d'après celui d'avant-guerre.

L'intention du législateur est de restreindre autant que possible le travail supplémentaire. Afin de la réaliser, il impose à l'employeur de payer à l'ouvrier un salaire dépassant de 25 % le salaire dû pour un travail de durée normale.

Le salaire d'avant-guerre augmenté des allocations d'enchérissement représente le salaire actuel, celui pour lequel l'ouvrier met ses forces à disposition de l'employeur, et qui est nécessaire pour supporter le coût de la vie. Les allocations d'enchérissement sont donc un élément constitutif du salaire, au même titre que le salaire de base. De ce fait, elles se distinguent aussi bien des prestations sociales (telles que les allocations familiales et les allocations pour enfants) que des autres prestations supplémentaires particulières (tels que les suppléments extraordinaires uniques et les gratifications de fin d'année). Que le salaire se compose de deux éléments différents du point de vue comptable est sans importance juridique. Le total représente le salaire, c'est-à-dire la rémunération du travail fourni. Les autres considérations que l'on peut faire à ce sujet sont théoriques. Elles ne tiennent pas compte des faits.

» S'inspirant de ces considérations, la Commission fédérale des fabriques a reconnu, à une grande majorité, qu'il y a lieu d'observer en ce sens la volonté du législateur: en cas de travail supplémentaire, de travail temporaire de nuit et de travail temporaire du dimanche, le supplément prévu à l'article 27 de la loi sur le travail dans les fabriques doit être calculé en fonction du salaire de base augmenté des allocations de vie chère. »

Ces considérations participent d'un sens indéniable de l'équité, d'appréciations économiques pertinentes, si bien qu'elles entraînent d'heureuses conséquences pratiques. Mais elles procèdent par affirmations: elles ne démontrent pas la justesse du résultat auquel leurs auteurs se sont arrêtés. Le problème subsiste donc.

Les allocations de renchérissement, dit-on en substance, représentent une partie de la rémunération du travail fourni. Alors, qu'en est-il des allocations familiales? Qui ne travaille point n'y a pas droit. Constitueraient-elles une partie du salaire? Si oui, pourquoi ne pas les y englober?

Nous venons d'effleurer le défaut que présente l'avis de la Commission des fabriques: il est surtout empirique et, faute d'avoir tranché le principe de la solution recherchée, reste parfois inopérant et peut, au surplus, créer de la confusion.

Pour arriver à chef, procédons autrement.

Il s'agit de déterminer ce qui fait partie du salaire et ce qui en est exclu. Pour éviter un risque d'erreur, pensons à l'article 319 du

Code des obligations, et nous dirons que le salaire est la rémunération du travail accompli en vertu d'un contrat de travail. Donc, celui qui, ayant promis son travail pour un temps déterminé ou indéterminé, l'a fourni pendant une certaine période, a droit à un salaire. Il ressort nettement de l'article précité que ces conditions sont nécessaires et suffisantes; mais elles sont aussi exclusives de toute autre condition qui ne relèverait pas de l'accomplissement du travail promis*. Par conséquent, la somme d'argent ou la rétribution en nature due en vertu d'un contrat de travail ne constitue point le salaire, mais un accessoire du salaire, si son exigibilité se trouve subordonnée non seulement à l'accomplissement du travail promis, mais en outre à des conditions indépendantes de ce travail. Ceci a pour corollaire que toute prestation extraordinaire stipulée dans un contrat de travail ou prévue par la loi** représente un complément du salaire (ou salaire complémentaire) lorsqu'elle a lieu exclusivement pour compléter la rémunération d'un travail en fonction de la durée, de la qualité, de la quantité ou du caractère spécial de ce travail.

Le complément du salaire fait partie de ce dernier, qu'il est destiné à parfaire. Il n'en va pas de même des accessoires du salaire, auxquels le travail, à lui seul, ne donne pas droit.

Résumons-nous:

1. Le salaire est exclusivement la rémunération du travail accompli en vertu d'un contrat de travail.

2. Le salaire complémentaire est la rémunération extraordinaire stipulée dans un contrat de travail ou prévue par la loi et due exclusivement en raison de circonstances spéciales relatives au travail.

3. Les accessoires du salaire sont des prestations patronales stipulées dans un contrat de travail et dont l'exigibilité est subordonnée à des conditions indépendantes du travail promis.

II. Salaire

Le salaire complémentaire fait partie du salaire proprement dit, que nous diviserons en deux parties: le salaire ordinaire et le salaire complémentaire.

* Cela n'empêche pas qu'une portion du salaire puisse être conditionnelle. Songeons par exemple à la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise qui les occupe. Cette participation est subordonnée à la condition que l'entreprise fasse des bénéfices, mais cette condition dépend elle-même de l'accomplissement du travail promis: en effet, l'obtention de bénéfices est la conséquence du rendement économique du travail.

** Cf. art. 27 de la loi sur le travail dans les fabriques (supplément de salaire pour travail supplémentaire, pour travail temporaire de nuit ou du dimanche). V. aussi art. 336 du Code des obligations (supplément de salaire pour surcroît de travail).

A la lumière de l'article 319 du Code des obligations, et grâce à l'exposé qui précède, le salaire ordinaire peut se définir ainsi: c'est exclusivement la rémunération du travail ordinaire fourni en exécution d'un contrat de travail.

Enumérons les prestations patronales auxquelles donne droit le travail ordinaire et nous connaissons les différentes parties du salaire ordinaire. Ce sont:

1. *Le salaire principal*, généralement appelé salaire de base.

Cette locution-ci n'exprime rien par elle-même ou, du moins, explique mal ce qu'elle désigne. Elle tire probablement son origine du terme allemand « Grundlohn ». Nous préférons dire salaire principal.

Vu l'article 319 précité, l'employeur et l'ouvrier doivent s'entendre sur le montant du salaire principal, qui est un élément essentiel du contrat de travail. S'ils ne tombent pas d'accord, le contrat ne saurait naître.

Au demeurant, peu importe que le salaire principal soit une rémunération au temps ou à la tâche. (Voir art. 319, al. 2, C. O.)

Il peut, à lui seul, constituer le salaire ordinaire. Tel n'est pas le cas pour les autres éléments de ce dernier salaire, qu'ils soient pris isolément ou ensemble.

Nous allons donner ci-dessous, de ces autres éléments, des exemples qui, cela va de soi, n'ont rien de limitatif.

2. *Les allocations de renchérissement*. Elles se calculent d'après l'index du coût de la vie, c'est-à-dire en fonction du pouvoir d'achat du salaire ordinaire.

3. *Les indemnités de vacances*.

4. *Les indemnités de jours fériés*.

5. *Les contributions patronales aux cotisations de l'assurance en cas de maladie et d'accidents non professionnels*.

L'ouvrier dispose librement de son travail: il l'offre à qui bon lui semble et au prix qu'il tient pour convenable. Il dispose de même du fruit de son travail, c'est-à-dire de son salaire, à moins que son droit y relatif n'ait été restreint par le contrat de travail, par une convention spéciale, ou encore par une disposition légale expresse (retenues; cession; amendes [art. 13 de la loi sur le travail dans les fabriques]; cotisations en faveur de l'assurance-vieillesse et survivants [art. 14, al. 1, de la loi sur l'A. V. S.]; saisie [art. 93 de la loi sur la poursuite], etc.). En revanche, il n'a et ne peut avoir aucun droit de disposition sur le montant des primes de l'assurance obligatoire contre les suites d'accidents professionnels. Ces primes sont à la charge de l'employeur, à qui la loi interdit même de les déduire du salaire (art. 108, al. 1, de la loi fédérale sur l'assurance

en cas de maladie et d'accidents). Donc, elles ne rentrent point dans le salaire. Aussi est-il impossible de les ajouter aux contributions sus-mentionnées.

Par souci de précision, signalons encore que les allocations, les indemnités et les contributions énumérées sous chiffres 2 à 5 sont des parties intégrantes mais non essentielles du salaire ordinaire.

III. Salaire complémentaire

Rapportons-nous à la définition donnée au paragraphe I, chiffre 2, et nous admettrons que le salaire complémentaire englobe notamment :

1. *Le supplément de salaire pour travail supplémentaire.*
2. *Le supplément de salaire pour travail temporaire de nuit.*
3. *Le supplément de salaire pour travail temporaire du dimanche et des jours fériés.*
4. *Le supplément de salaire pour travail en équipes.*
Ces quatre points n'appellent aucun commentaire.
5. *Les primes.* On entend par primes les sommes d'argent versées à titre d'encouragement et stipulées dans un contrat de travail. Telles sont, par exemple, les allocations d'ancienneté et les primes de rendement. Aucun de ces éléments n'entre en ligne de compte pour le calcul des allocations de renchérissement.

Les suppléments légaux représentent 25 % du salaire ordinaire, conformément à l'article 27 de la loi sur le travail dans les fabriques. Mais il est permis de les fixer, conventionnellement, au delà de ce taux. S'ils le sont, la fraction dépassant un quart du salaire ordinaire sera déterminée librement, soit en fonction de tout ou partie du salaire ordinaire, soit de n'importe quelle autre manière.

IV. Accessoires du salaire

Remémorons-nous le chiffre 3 du paragraphe I, d'après lequel les accessoires dont il s'agit sont des prestations patronales stipulées dans un contrat de travail et dont l'exigibilité est subordonnée à des conditions indépendantes du travail promis. Sur quoi nous inclurons en particulier, parmi les accessoires du salaire :

1. *Les allocations de ménage*, versées à certains ouvriers en considération de leur état civil.
2. *Les allocations pour enfants*, dont bénéficient les pères et les mères de famille et ceux qui y sont assimilés.
3. *Les indemnités d'absence*, octroyées en raison de certaines absences justifiées et prévues dans le contrat de travail (par exemple en cas de mariage, de naissance, de décès d'un proche, d'inspection militaire d'habillement et d'équipement).

V. Observations

C'est intentionnellement que nous avons omis, jusqu'ici, de faire état des gratifications.

Une gratification est une libéralité, un don. Elle participe d'une manifestation unilatérale de volonté, puisque son octroi dépend uniquement de l'employeur. Elle ne rentre donc point dans le salaire, que le patron et l'ouvrier fixent de concert. Elle ne représente pas non plus un accessoire du salaire (elle n'est d'ailleurs pas versée en vertu du contrat de travail). C'est une donation, une cession des biens sans contre-prestation correspondante (art. 239, al. 1, C. O.).

Il existe cependant des contrats de travail assurant à l'ouvrier une « gratification », généralement sous forme d'espèces. La chose s'explique aisément: les auteurs de tels contrats ont donné au mot gratification un sens qu'il n'a pas. Si le paiement de ces « gratifications » n'est subordonné à aucune autre condition que le maintien du contrat de travail, il faut les inclure dans le salaire ordinaire, voire dans le salaire principal. Si, au contraire, ce paiement est soumis à une ou plusieurs conditions spéciales relatives au travail (qualité, quantité, durée), il s'agit de primes d'encouragement, qu'on rangera au nombre des éléments complémentaires. Si leur bonification est exclusivement abandonnée à l'appréciation de l'employeur, il s'agit de nouveau d'une libéralité.

On se demande souvent si l'allocation d'automne versée une fois doit se répéter annuellement. Il y a lieu de faire à ce sujet la même remarque que pour les « gratifications ». Si l'employeur entend remettre à son personnel un don qu'il appelle improprement « allocation d'automne », il ne sera pas tenu de le renouveler périodiquement. Si, en revanche, il fournit, même spontanément, une véritable allocation d'automne, c'est-à-dire une somme d'argent dont il a fixé le montant en considération de l'index du coût de la vie et pour compléter les allocations de renchérissement, il devra en tenir compte ultérieurement pour établir les salaires. En voici le motif: par l'octroi d'une allocation d'automne, il a relevé le salaire ordinaire de son personnel, qui a tacitement accepté l'augmentation offerte. Il en est résulté, en faveur de l'ouvrier, une modification du contrat de travail (à moins que l'employeur n'ait déclaré nettement que cette allocation serait unique). Le patron sera tenu, par la suite, de respecter cette modification. Il ne pourra s'y soustraire en alléguant qu'il a fait un don.

*

Quelque considération qu'on fasse à propos des éléments du salaire, on ne supprimera pas toutes les divergences de vue, on ne préviendra pas tous les conflits entre intéressés. Il semble toutefois que les associations professionnelles passant des contrats collectifs

de travail pourraient remédier à des différends si, dans ces contrats, elles inséraient une clause spécifiant quels sont les éléments du salaire. Elles pourraient la rédiger ainsi:

¹ Le salaire proprement dit se compose du salaire ordinaire et du salaire complémentaire.

² Le salaire ordinaire comprend le salaire principal, les allocations de renchérissement (allocations d'automne y comprises), les indemnités de vacances, les indemnités de jours fériés et les contributions patronales aux cotisations de l'assurance en cas de maladie et d'accidents non professionnels.

³ Le salaire complémentaire se compose des suppléments pour travail supplémentaire, pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, pour travail en équipes, ainsi que des primes. Il n'en sera pas tenu compte pour calculer les allocations de renchérissement.

⁴ Les accessoires du salaire comprennent les allocations de ménage, les allocations pour enfants et les indemnités d'absence. Ils ne font pas partie du salaire.

Bien entendu, l'énumération de ces éléments et de ces accessoires pourrait être allongée ou réduite, selon les prestations patronales.

Auguste Forel, sociologue

(1848—1931)

Par *Constant Frey*

Des pédants viendront peut-être nous dire que le grand savant suisse dont on a célébré, le 1^{er} septembre, le centième anniversaire n'était pas à proprement parler un sociologue, en ce sens qu'il ne consacra pas sa longue et fructueuse existence à l'étude ou à l'enseignement des phénomènes sociaux.

Sans doute, pour ce qui est de sa contribution au progrès des sciences exactes, le myrmécologue Auguste Forel, penché depuis son enfance sur le monde des fourmis, ou le médecin dont les expériences touchant l'anatomie du cerveau révolutionnèrent la psychiatrie, semblerait devoir éclipser le vulgarisateur de la morale sexuelle et de la lutte contre l'abus de l'alcool. Et pourtant non, car toute l'œuvre du professeur Auguste Forel — et l'on sait qu'elle compte plus de cinq cents ouvrages allant de la brochure de propagande au gros volume scientifique — toute cette production à la fois patiente et enthousiaste est marquée du sceau de la préoccupation sociale qui orienta de bonne heure ses recherches et détermina le cours de sa carrière de psychologue et de moraliste.

Dans ses *Mémoires*, dont l'édition française ne parut que dix ans après sa mort, le vieux maître explique clairement son glis-