

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 42 (1950)

Anhang: Travail et sécurité sociale

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: 27.01.2026

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

TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE ET DE LÉGISLATION

SUPPLÉMENT TRIMESTRIEL DE LA «REVUE SYNDICALE SUISSE»

RÉDACTION: ALEXANDRE BERENSTEIN, 4, PLACE DU MOLARD, GENÈVE

2me ANNÉE

JANVIER 1950

No 1

Sommaire: Contrat de travail et service militaire — Protection ouvrière — Contrats collectifs de travail — Assurance-vieillesse et survivants.

Contrat de travail et service militaire

Par *Alexandre Berenstein*

En même temps que la loi sur le contrat d'agence, en même temps aussi que la loi revisée sur l'assurance militaire, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1950 la *loi fédérale du 1^{er} avril 1949 restreignant le droit de résilier un contrat de travail en cas de service militaire*. Ce texte remplit dans notre droit du travail une lacune évidente, qui avait apparu pendant les hostilités et à laquelle il avait fallu remédier par l'adoption d'un arrêté du Conseil fédéral fondé sur les pleins pouvoirs. Les dispositions provisoires prises en cette matière pendant la guerre sont ainsi actuellement remplacées par des règles incorporées dans la législation ordinaire.

La loi nouvelle s'applique, dit son article premier, «aux contrats de travail régis par le Code des obligations ou par la loi sur le travail dans les fabriques». Cette formule peut, à vrai dire, paraître quelque peu singulière. A la seule exception des engagements soumis au droit public (art. 362, al. 1^{er}, C. O.), la loi vise *tous* les contrats de travail, qui, en réalité, sont tous régis par le Code des obligations, sous réserve de certaines dérogations prévues par des lois spéciales, dont la loi sur le travail dans les fabriques n'est pas la seule.

Aux termes des articles 2 et 3, il est interdit à l'employeur de congédier un travailleur en raison du service militaire que celui-ci doit accomplir, ainsi que pendant ce service et dans les quatorze jours qui suivent le licenciement. De plus, lorsque le travailleur a reçu son congé avant le début du service, le délai de congé est suspendu dès l'entrée au service et ne recommence à courir que le lendemain du licenciement (art. 4).

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de congé donné prématûrement pour justes motifs, ou si le travailleur abuse manifestement de la protection qui lui est accordée, ou encore si la validité du congé doit être admise pour certaines autres raisons, comme l'interruption de l'exploitation (art. 5).

La loi précise aussi que lorsque certains avantages dépendent de la durée de l'engagement, le service accompli par le travailleur ne sera pas déduit (art. 6). Cette disposition n'est pas valable seulement pour le calcul du délai de congé, mais elle vaut tout autant pour le calcul du droit aux vacances, du droit au salaire pendant la maladie, des augmentations de salaire, etc.

Enfin, il est prévu que, lorsque l'employeur est appelé au service militaire, il peut invoquer à l'égard du travailleur chargé de le remplacer pendant son absence les restrictions du droit de résilier le contrat instituées par la loi en faveur des travailleurs (art. 7). Cependant, alors que la protection prévue pour ces derniers est de droit impératif, l'employeur peut valablement renoncer en tout temps au bénéfice des dispositions créées en sa faveur (art. 8).

*

Après avoir ainsi résumé les dispositions de la nouvelle loi fédérale, il nous reste à en examiner la portée. Et il nous faut notamment rechercher quel sera l'effet juridique de l'interdiction de résilier stipulée par la loi. Les articles 2 et 3 répondent à cette question en prononçant expressément la *nullité* de tout congé donné en dépit de cette interdiction.

En conséquence, le congé donné pendant le service ou pendant les quatorze jours qui suivent le licenciement ne déploie *aucun effet quelconque*. Le contrat ne prend pas fin au plus prochain terme qui suit l'expiration de cette période; il ne prendra fin qu'après renouvellement du congé par l'employeur une fois la dite période écoulée. L'engagement subsiste jusqu'à l'expiration du délai de congé suivant ce renouvellement. L'article 26 de la loi sur le travail dans les fabriques, qui n'accorde à l'ouvrier qu'une indemnité équivalente au salaire de six jours en cas de rupture illégale du contrat par le fabricant, ne trouve donc pas d'application en cas de résiliation du contrat pendant ou immédiatement après le service militaire.

Quant au congé donné «pour cause de service», la nullité ne saurait, à notre avis, en être prononcée que s'il s'agit d'une résiliation de contrat *précédant* un départ au service. C'est ce qu'entend, semble-t-il, l'article 2 de la loi lorsqu'il précise qu'est frappé de nullité le congé donné en raison du service que le travailleur «doit accomplir». Dans ce cas également, le congé, pour être valable, devra être renouvelé après l'expiration des quatorze jours qui suivent le licenciement. Il est certain qu'en pratique l'application de cette disposition légale s'avérera difficile, car l'employeur qui renverra son employé appelé à faire du service militaire n'invoquera naturellement pas le service comme cause du congédiement. Si toutefois le juge acquiert la conviction que l'appel au service militaire est la cause réelle de la résiliation, celle-ci devra être déclarée nulle et de nul effet.

Certes, la nouvelle loi ne joue pas, en temps de paix — et il faut espérer qu'elle n'aura jamais à jouer — un rôle déterminant dans la réglementation des conditions du travail. Il n'en demeure pas moins qu'elle constitue incontestablement un progrès par rapport à la législation antérieure, qui se bornait à instituer en la matière une protection pour les ouvriers de fabrique (art. 23 L.T.F.) et à statuer pour les autres travailleurs que le service militaire ne peut être un juste motif de résiliation anticipée du contrat par l'employeur (art. 352 C. O.). On peut donc enregistrer avec satisfaction cette amélioration de la réglementation du contrat de travail, qui constitue un premier pas vers la révision, depuis long-temps attendue, des dispositions du Code des obligations relatives au contrat de travail.

Protection ouvrière

La notion de « fabrique »

La Chambre de droit administratif du Tribunal fédéral a rendu récemment trois arrêts intéressants relatifs à l'assujettissement de certaines entreprises aux dispositions de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques (L.T.F.). Par ces décisions, le Tribunal fédéral a écarté les recours de droit administratif formés respectivement par une confiserie-pâtisserie, une ferblanterie et une cidrerie, qui prétendaient toutes trois ne pas répondre aux caractéristiques de la « fabrique » telles qu'elles sont prévues par la loi de 1914 et par l'ordonnance d'exécution (O.T.F.). On trouvera ci-après un aperçu des principaux passages de ces arrêts.

A. Le cas d'une confiserie-pâtisserie

La confiserie-pâtisserie Scheuble, à Zurich, exploite trois restaurants, deux magasins de vente et deux laboratoires de fabrication. L'Office fédéral pour l'industrie, les arts et métiers et le travail (O.F.I.A.M.T.) a décidé d'assujettir la dite maison à la L.T.F. pour ses deux laboratoires, qui occupent au total trente-trois personnes et utilisent la force électrique. La maison Scheuble recourut en alléguant qu'étant une entreprise *artisanale* et non industrielle, elle ne tombait pas sous le coup de la L.T.F.

Le Tribunal fédéral a relevé notamment ce qui suit (arrêt du 11 juin 1948, L.Scheuble & Cie c. O.F.I.A.M.T.):

1. La réglementation prévue aux articles 1 et 2 L.T.F. exclut de l'assujettissement à cette loi:

- a) les entreprises qui ne présentent pas un caractère industriel, soit celles de l'agriculture et du commerce;
- b) parmi les exploitations industrielles, celles de l'artisanat et, dans une certaine mesure, des métiers, la limite étant fixée par l'importance de l'exploitation.

On distingue donc entre la production originale (agriculture), les autres genres de production (industrie) et le commerce, et, au sein même de l'*« industrie »*, on fait encore une distinction selon certains critères particuliers fixés par l'article premier, alinéa 2, L.T.F. et selon lesquels, pour qu'il y ait assujettissement, il faut que soient occupés:

- a) plusieurs ouvriers;
- b) hors de leur logement;
- c) dans les locaux de l'établissement (y compris les chantiers qui en dépendent, ou au dehors à des travaux en corrélation avec l'exploitation industrielle).

Il est vrai que l'emploi de l'expression « industriel » pour désigner une branche de l'économie, indépendamment de la forme d'organisation des exploitations, couvre aussi les activités artisanales qui ne tombent pas sous le coup de la L.T.F. Mais ce qui caractérise l'artisanat, comme forme d'exploitation, est le fait que la marchandise est essentiellement l'œuvre de l'entrepreneur (du maître), les ouvriers qui y sont occupés faisant avant tout des travaux accessoires destinés à assister le maître dans son activité, mais non à remplacer cette activité. Dans de telles entreprises, le nombre des ouvriers est nécessairement petit, et le chiffre d'affaires est déterminé par la capacité personnelle du maître.

L'artisan qui, pour accroître son chiffre d'affaires, engage plus d'ouvriers qu'il n'est nécessaire pour l'assister dans son travail personnel, utilise comme entre-

preneur la force et la capacité de travail d'ouvriers qui pourraient être eux-mêmes des artisans. Son entreprise perd alors son caractère artisanal. On ne conçoit guère des entreprises artisanales qui, sans force motrice, occupent dix ouvriers et plus, ou, avec moteurs, six ouvriers et plus.

Les entreprises des arts et métiers ne sont pas exclues de la législation sur les fabriques. L'article 81 L.T.F. confirme expressément que cette législation les régit en partie jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur le travail dans les métiers. Mais jusque-là, les principes applicables à l'exécution de l'article premier de la loi fédérale de 1877 ne doivent pas être modifiés à l'égard des métiers dans un sens extensif. Il faut donc s'en tenir aux principes qui étaient appliqués sous l'ancienne loi.

Pour les entreprises qui s'occupent de la production de marchandises, l'assujettissement dépend uniquement de savoir s'il s'agit d'un petit atelier ou d'une entreprise plus importante. Il n'y a aucune raison de distinguer d'après la nature des produits. La législation sur les fabriques est destinée à protéger les ouvriers d'une entreprise qui en occupe plusieurs principalement dans des locaux fermés. Ce qui importe, ce sont les conditions extérieures du travail et non pas l'objet de la production.

2. Les restaurants et les magasins de vente n'entrent pas en considération pour l'application de la loi, parce qu'ils n'ont pas un caractère industriel (art. 7, al. 1, O.T.F.). Pour les entreprises de fabrication, la question de l'assujettissement doit être résolue d'après la nature de l'exploitation et le nombre d'ouvriers. Comme on emploie des moteurs dans les deux entreprises de fabrication de la recourante, celles-ci devaient être soumises à la loi dès que le nombre des ouvriers dépassait cinq. C'est le cas pour les deux exploitations. Les femmes occupées principalement comme emballageuses doivent en effet être considérées comme des ouvriers, conformément à l'article 2, alinéa 1, O.T.F., qui considère comme tels toutes les personnes occupées à l'exploitation industrielle, même pour des travaux auxiliaires ou accessoires. Quant aux machines et moteurs, il ne s'agit pas seulement d'installations courantes, telles qu'il s'en trouve dans les petites exploitations, mais au contraire d'une mécanisation beaucoup plus poussée.

(A suivre.)

Contrats collectifs de travail

Liberté de contracter et contribution de solidarité

Arrêt du Tribunal fédéral, Première Cour civile, 25 mai 1948
(F.O.T.F. c. Société suisse de la viscose S.A.)

1. *Les employeurs, aussi bien que les employés, peuvent décider librement avec qui ils entendent conclure un contrat collectif de travail.*

Toutefois, l'employeur ou l'organisation patronale qui refuserait sans motif raisonnable d'entrer en discussion avec une organisation ouvrière en vue de la conclusion d'un contrat collectif commettrait un acte illicite et contraire aux mœurs.

2. *Un employeur qui inciterait systématiquement ses ouvriers à violer leurs devoirs de fidélité envers leur association agirait contrairement au droit.*

3. *N'est pas illicite la clause d'un contrat collectif imposant le paiement d'une contribution spéciale, dite de solidarité, aux ouvriers non organisés ou membres d'une organisation non contractante, qui adhèrent au contrat à titre individuel.*

Toutefois, cette contribution ne doit pas être fixée à un montant si élevé qu'il obligera pratiquement l'ouvrier à s'affilier à une organisation signataire.

Extrait des motifs:

3 b) Il est exact qu'en ses articles 322 et suivants, le C. O. a donné des fonctions importantes aux associations aussi bien patronales qu'ouvrières, en les reconnaissant expressément comme parties contractantes au contrat collectif et en leur conférant le pouvoir de créer, par leurs conventions, du droit privé objectif dont les dispositions règlent d'une façon impérative les contrats de travail conclus entre leurs membres respectifs. Mais le fait que le législateur a admis le contrat collectif de travail comme type particulier de contrat dans le système du droit privé et qu'il l'a muni d'effets juridiques déterminés dépassant le cercle des parties contractantes, ne signifie pas encore que de tels contrats doivent être conclus. La loi crée simplement la faculté de les conclure. On n'a voulu instituer ni pour l'une, ni pour l'autre des parties l'obligation de conclure un contrat collectif de travail. Le principe, qui domine le droit privé, de la liberté de contracter vaut aussi dans ce domaine.

Mais il découle du principe de la liberté de contracter que les employeurs, aussi bien que les employés, peuvent décider librement avec qui ils entendent conclure un contrat collectif de travail.

Sans doute, le but du contrat collectif est-il de créer, dans l'intérêt du maintien de la paix du travail, des conditions de travail minimums pour le plus grand nombre possible d'ouvriers d'une entreprise ou d'une branche économique; il est dès lors désirable que toutes les organisations, et particulièrement les plus nombreuses, puissent autant que possible prendre part aux pourparlers. On ne peut cependant pas en déduire pour elles un droit au regard du principe, également déterminant, de la liberté de contracter.

Le seul fait qu'une association n'ait pas été invitée ou admise à discuter un contrat collectif n'est donc ni illicite ni contraire aux mœurs.

c) Le principe de la liberté de contracter trouve cependant ses limites dans les buts particuliers que le législateur visait lorsqu'il a admis le contrat collectif dans la loi. Un de ces buts est notamment de protéger l'ouvrier comme étant la partie économiquement la plus faible et de l'aider à mettre en valeur sa capacité de travail. En reconnaissant les organisations ouvrières comme parties contractantes, la loi a entendu contre-balancer la supériorité économique du patronat et opposer à celui-ci, lors de la fixation des conditions de travail, un partenaire qui puisse discuter et traiter avec lui d'égal à égal et soit aussi fort non seulement en droit mais aussi en fait. L'employeur ou l'organisation patronale qui refuseraient, sans aucun motif raisonnable, d'entrer en discussion avec une organisation ouvrière en vue de la conclusion d'un contrat collectif, dans l'intention évidente d'affaiblir la situation des ouvriers et de se procurer de cette façon un avantage pour eux-mêmes, commettraient un acte illicite et contraire aux mœurs parce que leur attitude aurait pour effet de priver les ouvriers de la protection voulue par la loi et irait à l'encontre d'une des idées fondamentales de la législation sur le contrat collectif de travail.

4. La demanderesse voit encore une atteinte aux bonnes mœurs dans le fait qu'en adhérant au contrat collectif par leur signature individuelle, les ouvriers qui lui sont affiliés ont violé leur devoir de fidélité envers elle et que la défenderesse non seulement l'a toléré, mais qu'elle a au contraire systématiquement poussé les ouvriers à le faire en utilisant des moyens de pression.

a) Comme l'égalité entre employeurs et employés, voulue par l'institution du contrat collectif de travail, repose sur l'union de ces derniers et par conséquent sur leur solidarité, il faut en principe admettre que les membres ont envers leur association un devoir de fidélité qui est un moyen nécessaire — et juridiquement digne de protection — pour atteindre les buts communs. Mais ce devoir de fidélité n'est pas illimité ni servile.

b) Même si les membres de la demanderesse avaient, en signant individuellement le contrat collectif, agi contrairement à leurs devoirs envers l'association, cela ne signifierait pas encore nécessairement que les contrats en question soient nuls comme contraires aux bonnes mœurs. La défenderesse n'est pas liée à la demanderesse par un rapport de confiance, et un contrat qui ne produit un résultat défendu que pour une seule des parties ne peut être d'emblée considéré comme illicite et contraire aux mœurs; d'après la conception régnant dans la jurisprudence, il faut encore d'autres circonstances qui fassent apparaître comme particulièrement choquante la violation des devoirs assumés envers le tiers. Ainsi, on devrait considérer comme contraire aux principes fondamentaux du droit du contrat collectif l'attitude d'un employeur qui inciterait systématiquement les ouvriers à violer leurs devoirs de fidélité envers leur association. La demanderesse fait ce reproche à la défenderesse, mais à tort d'après les constatations de la Cour cantonale.

6. La demanderesse désire faire constater que l'article 17 du contrat collectif, qui impose à ses membres une contribution de solidarité, ne leur est pas opposable alors même qu'ils se sont soumis aux conditions du contrat par leur signature.

a) Pour juger cette conclusion, il faut partir de l'idée, généralement admise dans la littérature du droit du travail, qu'on ne peut pas contester juridiquement la validité de l'insertion dans un contrat collectif d'une clause subordonnant l'adhésion individuelle d'un ouvrier non organisé au paiement d'une contribution dite de solidarité. Une pareille clause repose sur l'idée que les conditions favorables de travail et de salaire que l'ouvrier non organisé se procure par son adhésion individuelle sont dues essentiellement aux efforts des organisations ouvrières qui, dans leurs pourparlers avec le patronat, défendent les intérêts non seulement de leurs membres mais de la classe ouvrière en général. Les organisations comme telles, et en particulier la conclusion et l'exécution des contrats collectifs de travail, exigent des moyens financiers qui sont fournis par les cotisations des membres des associations. N'ayant pas de cotisations à payer, l'ouvrier non organisé doit fournir, selon l'opinion dominante, une contre-prestation, précisément sous la forme d'une contribution de solidarité, en échange des avantages que lui procure son adhésion individuelle. Cette contribution est utilisée soit pour les frais d'exécution du contrat collectif (mesures de contrôle, procédure de conciliation, etc.), soit — comme en l'espèce — pour alimenter un fonds de bienfaisance en faveur des ouvriers de l'entreprise. Elle est, en règle générale, plutôt plus élevée que la cotisation due par les membres de l'association ouvrière.

Le prélèvement d'une telle contribution de solidarité doit incontestablement pousser l'ouvrier non organisé à s'affilier à une organisation, l'avantage financier qu'il peut avoir à se tenir à l'écart, notamment en faisant l'économie des cotisations, étant plus que compensé par le versement de la contribution de solidarité. Aussi est-il compréhensible que les clauses concernant la perception

de contributions de solidarité soient généralement introduites dans les contrats collectifs à la demande des organisations ouvrières contractantes.

Toutefois, d'une manière générale, la décision d'adhérer à une organisation de n'importe quel genre doit, en tant qu'émanation du droit de la personnalité, pouvoir être prise en toute liberté. C'est pourquoi une contribution de solidarité qui, en raison de son importance, constituerait pour les ouvriers une charge excessive et aurait pratiquement pour effet de les contraindre à entrer dans une organisation, devrait être considérée comme une atteinte inadmissible aux droits de la personnalité garantis par l'article 28 du Code civil. Mais si, en revanche, la charge constituée par cette contribution est approximativement égale à celle des cotisations usuelles prélevées par les organisations et qu'un ouvrier qui préfère rester libre puisse ainsi le faire sans qu'il lui en coûte un trop gros sacrifice financier, on ne peut rien objecter contre l'admissibilité juridique de la dite contribution. La défense des intérêts communs de toute la profession et la garantie de l'existence économique de ceux qui en vivent, par la création de conditions minimums de travail et de salaire uniformes, constituent des buts légitimes qui peuvent appeler et justifier une certaine limitation de la liberté personnelle de l'individu.

b) Si l'on considère donc en principe la contribution de solidarité comme une compensation pour les dépenses faites par les organisations contractantes en vue de conclure et d'exécuter le contrat collectif, il paraît tout à fait justifié d'exiger le paiement de cette contribution, même des signataires individuels appartenant à une organisation qui n'a pas participé à la conclusion du contrat. Celle-ci n'ayant eu aucune part à cette œuvre d'entente, ses membres ne peuvent s'attendre à bénéficier d'une situation meilleure que celle des signataires individuels non organisés.

La double charge résultant des cotisations syndicales, d'une part, et de la contribution de solidarité, d'autre part, pourrait sans doute engager l'un ou l'autre de ses membres à quitter l'association demanderesse. Mais là aussi on ne pourrait voir une atteinte, incompatible avec les droits de la personnalité, à la liberté de l'ouvrier de décider s'il entend rester membre de l'association demanderesse, que si cette double charge constituait pour lui un sérieux sacrifice financier. Mais ce n'est évidemment pas le cas de la contribution prévue, qui est de 2 fr. et 1 fr. 50 par période de paye, ce qui représente 1 fr. et 75 ct. par semaine, tandis que les cotisations de l'association demanderesse sont, d'après ses propres indications, de 1 fr. 45 par semaine. En outre, la contribution de solidarité, du fait qu'elle est versée au fonds des femmes en couches, profite à l'ensemble des ouvriers, et par conséquent aussi aux membres de la demanderesse. Ainsi cette double charge est compensée jusqu'à un certain point et son effet bien atténué.

Assurance-vieillesse et survivants

Cotisations des bénéficiaires de l'assurance militaire

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances, Cour plénière, 13 octobre 1949
(Meili c. Caisse cantonale genevoise de compensation)

Les invalides titulaires de pensions militaires sont soumis, en ce qui concerne les cotisations, au même régime que tous les autres assurés sans activité lucrative, et ils bénéficient des mêmes droits.

Droit: Toute personne physique de vingt à soixante-cinq ans demeurant en Suisse est, en principe, assujettie aux cotisations de l'A. V. S. En ce qui concerne spécialement les personnes n'exerçant aucune activité lucrative, l'article 10, alinéa 1, de la loi sur l'A. V. S. (L. A. V. S.) statue, comme règle générale, qu'elles doivent, selon leurs conditions sociales, une cotisation de 1 à 50 fr. par mois.

L'appel pose la question de savoir si cette règle s'applique aussi aux invalides bénéficiant de prestations de l'assurance militaire, ce que l'appelant croit pouvoir nier sur la base de l'article 15 de la loi sur l'assurance militaire (L.A.M.).

L'article 15 L. A. M. dispose bien que les prestations de l'assurance militaire ne peuvent être l'objet d'aucune «imposition». Mais les cotisations de l'A. V. S. ne sont pas des impôts; à l'encontre de ceux-ci, elles ne sont pas dévolues au fisc pour couvrir les dépenses générales de l'Etat, mais au fonds autonome de l'A. V. S., afin d'obtenir le droit individuel à une rente future. La cotisation a donc une fonction essentiellement différente de celle de l'impôt, auquel elle ne saurait être assimilée.

L'article 15 L. A. M. prescrit en outre que les prestations de l'assurance militaire ne peuvent être ni saisies, ni séquestrées, ni comprises dans l'actif d'une faillite. Or, cette disposition, bien que soustrayant les dites prestations à l'exécution forcée, ne déroge aucunement à l'obligation du bénéficiaire de cotiser aux fins de l'A. V. S.

D'autre part, la disposition de l'article 10, alinéa 2, L. A. V. S., selon laquelle les cotisations des assurés sans activité lucrative, «entretenus ou assistés d'une manière durable au moyen de fonds publics», se réduisent à 1 fr. par mois, s'applique aux personnes tombées à la charge de l'assistance publique et non pas à celles qui vivent de prestations leur appartenant de plein droit à titre de réparation de dommages dont l'Etat répond en vertu de la loi sur l'assurance militaire.

Selon une autre disposition de l'article 10, alinéa 2, L. A. V. S., «le Conseil fédéral peut également fixer à 1 fr. par mois les cotisations pour d'autres groupes de personnes... qui seraient trop lourdement chargées par des cotisations plus élevées, notamment pour les invalides». Mais le Conseil fédéral n'a pas fait usage de cette faculté, estimant sans doute, comme l'Office fédéral des assurances sociales l'expose, «tout d'abord qu'il est dans l'intérêt même des invalides et surtout de leurs survivants de payer des primes aussi élevées que possible», et ensuite que d'autres dispositions de la loi permettent déjà d'éviter que l'assuré sans activité lucrative soit astreint à payer des cotisations constituant pour lui une charge trop lourde.

Il ressort de ce qui précède que les invalides titulaires de pensions militaires sont soumis, en ce qui concerne les cotisations, au même régime que tous les autres assurés sans activité lucrative. Et la loi leur réserve aussi les mêmes droits: l'appelant est manifestement dans l'erreur lorsqu'il affirme que «sa rente militaire ne lui permet pas d'être au bénéfice d'une prestation quelconque de l'A. V. S.»...

Erratum

1949, page 16, lire comme suit les lignes 7 et 8 du chiffre 7: «...delà des-
quelles il n'est pas versé de rente transitoire, soit un montant de...».

TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE ET DE LÉGISLATION

SUPPLÉMENT TRIMESTRIEL DE LA «REVUE SYNDICALE SUISSE»

RÉDACTION: ALEXANDRE BERENSTEIN, 4, PLACE DU MOLARD, GENÈVE

2me ANNÉE

AVRIL 1950

No 2

Sommaire: La nouvelle loi sur l'assurance militaire — Protection ouvrière — Contrats collectifs de travail — Droit civil.

La nouvelle loi sur l'assurance militaire

Par *Alexandre Berenstein*

Parmi les nouveaux textes de législation sociale qui sont entrés récemment en vigueur, la loi fédérale du 20 septembre 1949 sur l'assurance militaire est sans doute celui qui a provoqué le plus vif intérêt dans le public. Pendant la première guerre mondiale déjà, puis pendant le dernier conflit, les défectuosités de la loi de 1901 ont été largement mises en évidence et la révision de la loi était réclamée de toutes parts.

C'est cette révision si longtemps attendue qui a enfin pris corps dans la loi entrée en vigueur le 1^{er} janvier dernier. Cette dernière n'a, il est vrai, malheureusement pas apporté toutes les améliorations souhaitées; rappelons d'ailleurs que certaines de ces améliorations, qui avaient été introduites dans la loi par le Conseil national, en ont été finalement éliminées après le vote du Conseil des Etats. Il n'en demeure pas moins que la loi du 20 septembre 1949 réalise un progrès considérable par rapport à la loi ancienne, et que, si une indemnisation complète n'est pas accordée aux militaires victimes d'accidents ou de maladie, divers avantages nouveaux sont prévus en leur faveur.

Il ne saurait être question de présenter, dans le cadre restreint de cette chronique, un exposé complet des principes directeurs de la loi. Mais nous retracerons brièvement, dans les lignes qui suivent, les innovations essentielles qu'elle comporte.

1. Le *cercle des assurés* a été fixé d'une façon très large. Est notamment assuré contre les accidents et les maladies « *quiconque* accomplit un service militaire obligatoire ou volontaire ou sert dans les troupes de la protection antiaérienne », ainsi que *quiconque* séjourne dans un établissement hospitalier aux frais de l'assurance militaire. Ainsi, la loi ne distingue plus, comme c'était le cas sous le régime de l'ancienne législation, entre les différentes catégories

de militaires, selon qu'ils accomplissent un service militaire proprement dit, un service militaire complémentaire ou un service de protection antiaérienne. Tous sont également mis au bénéfice de l'assurance.

2. L'innovation la plus importante est sans doute celle qui concerne les principes concernant la *responsabilité de l'assurance*.

La règle de base prévoit que *l'assurance couvre toute affection qui se manifeste et qui est annoncée ou constatée de toute autre façon pendant le service*. Certes, cette règle souffre des exceptions, mais, contrairement à ce qui était le cas jusqu'ici, c'est à l'assurance militaire qu'il incombe d'apporter, pour se libérer de sa responsabilité, la *preuve*, soit que l'affection est certainement antérieure au service ou qu'elle ne peut *certainement* pas avoir été causée par des influences subies pendant ce dernier, soit que cette affection n'a *certainement* pas été aggravée par des influences subies pendant le service. Si, d'autre part, un militaire est retenu au service malgré l'existence d'une affection antérieure, il a droit aux prestations de l'assurance pendant six mois. Enfin, en ce qui concerne les affections constatées seulement après le service, l'assurance est responsable si ces affections ont *probablement* été causées par des influences subies pendant le service. Grâce au jeu de ces règles, la plupart des cas qui étaient jusqu'ici exclus de l'assurance parce que l'assuré ne parvenait pas à prouver le rapport de causalité avec le service militaire, seront dorénavant admis au bénéfice des prestations légales: c'est l'administration qui, si elle entend refuser un cas, doit apporter la *preuve certaine* de l'antériorité de la maladie, ou du fait que cette dernière n'a pas été aggravée par le service, de sorte que tous les cas douteux devront être admis. En ce qui concerne les maladies constatées après le service, il y a également progrès évident, car la loi nouvelle supprime le délai péremptoire d'une année à l'expiration duquel la maladie n'était plus prise en considération, et se contente d'une simple *probabilité* dans le lien de causalité, alors que jusqu'ici, pour les maladies constatées après les trois semaines qui suivent la fin du service, il fallait, pour qu'elles pussent être admises, qu'elles fussent *très probablement* d'origine militaire.

3. Des modifications sensibles ont également été apportées aux *prestations de l'assurance*. L'indemnité de chômage, en cas d'incapacité temporaire de travail, et la pension d'invalidité, en cas d'incapacité permanente de travail ou de grave atteinte à l'intégrité corporelle, sont fixées désormais à *80% du gain* pour les célibataires sans charge de famille, à *85%* pour les célibataires avec charge de famille ou mariés sans enfants, et à *90%* pour les assurés mariés avec enfants, le gain étant pris en considération jusqu'à 11 000 fr. par an. Ces taux constituent une amélioration importante, notamment pour les assurés bénéficiant d'une rente d'invalidité.

D'autre part, l'assurance devra s'occuper — innovation intéressante — de la réadaptation professionnelle des assurés.

4. Enfin, la loi établit sur de nouvelles bases la *juridiction* de l'assurance. La commission fédérale des pensions, dont l'organisation et l'activité avaient si justement été critiquées, est supprimée. Désormais, les recours contre les décisions de l'assurance militaire sont portés devant les *tribunaux cantonaux des assurances*, qui doivent statuer selon une procédure simple, rapide et gratuite. Le Tribunal fédéral des assurances statue en dernier ressort sur les recours formés contre les décisions des tribunaux cantonaux.

Telles sont donc les principales innovations qu'institue la loi revisée sur l'assurance militaire. On constatera que le législateur s'est efforcé de trouver des solutions nouvelles sur tous les points qui, sous le régime de l'ancienne loi, avaient prêté le flanc à la critique et avaient provoqué l'impopularité de l'institution. C'est pourquoi l'on peut légitimement espérer que la loi nouvelle aura dans son application, plus de bonheur que l'ancienne.

Protection ouvrière

La notion de « fabrique » (Fin)

B. Le cas d'une ferblanterie

Saccani exploite une entreprise de ferblanterie et d'installations. Il occupe dix à douze ouvriers et utilise des moteurs d'une force totale de dix à vingt CV. Une partie des ouvriers travaillent généralement sur les chantiers de construction, de sorte que souvent il n'y a plus que trois à cinq ouvriers occupés à l'atelier. Il arrive cependant que tous les ouvriers se trouvent à l'atelier, notamment en cas de mauvais temps ou de morte saison. Saccani a recouru contre la décision d'assujettissement de l'O.F.I.A.M.T. en alléguant que son entreprise exécutait des *travaux de construction* exclus de l'assujettissement par l'article 7 O.T.F.

Le Tribunal fédéral a rejeté le recours pour les motifs suivants (arrêt du 4 février 1949, Saccani c. O.F.I.A.M.T.):

1. Les entreprises qui fabriquent ou façonnent des parties de bâtiments sont des exploitations productrices de marchandises et constituent des établissements industriels au sens de la loi. Il en est ainsi même lorsqu'elles ne se bornent pas à livrer leurs produits, mais travaillent aussi à les incorporer aux bâtiments, soit lorsque la partie industrielle de l'exploitation, le travail à l'atelier, est en corrélation avec le travail sur les chantiers de construction (article premier, al. 2, L.T.F.). La relation avec l'industrie du bâtiment n'empêche pas l'assujettissement.

2. Il s'agit en l'espèce d'une entreprise de ferblanterie dont le centre est constitué par un atelier. D'après son organisation et le nombre de ses ouvriers, l'entreprise tombe incontestablement sous le coup de la L.T.F., car elle emploie des moteurs et occupe en permanence une dizaine d'ouvriers.

Le recourant fait valoir que le travail au dehors dépasse considérablement le travail exécuté à l'atelier. Mais la loi vise expressément les travaux effectués à l'extérieur lorsqu'ils sont en corrélation avec l'exploitation industrielle. A quoi le recourant objecte que son entreprise travaille aussi pour des constructions où

des parties toutes faites livrées par des fabriques sont incorporées à l'ouvrage et pour lesquelles il n'existe pas de relation avec son atelier. Mais il ne s'agit pas de travaux distincts auxquels serait attribuée une main-d'œuvre qui n'est pas occupée aux travaux d'atelier. Lorsque l'entreprise forme un tout et que les travailleurs disponibles sont affectés aux travaux qui se présentent sans que l'on distingue leur caractère industriel ou non industriel, seul le nombre total des ouvriers doit être pris en considération pour l'assujettissement à la loi.

C. Le cas d'une cidrerie

L'Emmentalische Obstweingenossenschaft Ramsei fabrique du cidre doux et fermenté et du concentré de jus de pommes. Les sociétaires de cette coopérative, au nombre de 186, sont presque tous des agriculteurs. L'entreprise occupe en permanence 36 ouvriers et, en automne, 15 aides saisonniers. Elle dispose de nombreuses machines, de chaudières à vapeur et de moteurs électriques d'une puissance de 232 CV. Elle a fabriqué en 1947 1 450 000 litres de cidre doux et 1 400 000 litres de cidre fermenté.

Dans son recours contre la décision d'assujettissement, l'entreprise a allégué qu'elle était une exploitation *agricole* et qu'elle ne saurait en conséquence être considérée comme tombant sous le coup de la L.T.F.

Le Tribunal fédéral, en rejetant le recours, a statué en substance comme suit (arrêt du 4 février 1949, Emmentalische Obstweingenossenschaft Ramsei c. O.F.I.A.M.T.):

L'agriculture n'est pas régie par la législation sur les fabriques, car en Suisse l'exploitation des entreprises agricoles est soumise à des conditions qui diffèrent sensiblement de celles des exploitations industrielles. Cette législation est destinée à des entreprises qui occupent des ouvriers en dehors de leur domicile, tandis qu'en général l'agriculture réunit employeurs et employés dans une communauté de vie et d'habitation. Mais surtout les exploitations agricoles correspondent pour la plupart quant à l'organisation du travail à celles de l'artisanat: elles occupent le plus souvent peu de main-d'œuvre extérieure, et celle-ci sert à soutenir l'activité du maître, qui travaille lui-même dans l'entreprise.

Le travail de transformation des matières premières ne fait pas partie de l'agriculture. C'est une activité industrielle. Il ne tombe en tout cas pas dans le domaine de l'agriculture, soustrait à la L.T.F., lorsqu'il est pratiqué par une entreprise indépendante, en dehors d'une exploitation agricole et sans aucun lien avec une telle exploitation. Il peut en être autrement lorsqu'un agriculteur entreprend lui-même la transformation de ses produits et le fait dans le cadre de son exploitation. Il n'est pas nécessaire d'examiner la solution à donner lorsque plusieurs agriculteurs se réunissent pour faire ce travail en commun, comme cela se fait par exemple pour l'exploitation des produits laitiers et de la vigne, et qu'ainsi un lien subsiste avec chacune des exploitations agricoles particulières. Il ne se justifie en tout cas pas d'admettre que l'exploitation ne présente pas un caractère industriel lorsque la préparation et la transformation des produits du sol s'effectuent dans une entreprise indépendante, complètement séparée de chacune des exploitations agricoles.

Ces principes sont aussi applicables à la production coopérative. Le fait qu'il existe des rapports économiques avec les fournisseurs n'enlève pas son indépendance à la direction de l'entreprise; de tels rapports existent partout sous une forme ou sous une autre. L'exploitation coopérative constitue en tout cas une industrie lorsqu'elle produit d'une façon indépendante.

Contrats collectifs de travail

Adhésion de dissidents et contribution de solidarité

Arrêt du Tribunal fédéral, 1^{re} Cour civile, 13 septembre 1949 (Müller et Union suisse des syndicats autonomes c. Association zurichoise des garagistes et F. O. M. H., section de Zurich) :

1. Est illicite une classe d'un contrat collectif imposant à l'employeur l'obligation de n'occuper que des membres de l'association ouvrière contractante.

N'est pas illicite en revanche une clause imposant à l'employeur l'obligation de n'occuper que des ouvriers adhérent au contrat collectif.

2. Le paiement d'une contribution de solidarité peut être imposé aux dissidents désirant adhérer au contrat collectif.

3. Le critère déterminant pour la fixation du montant de la contribution de solidarité doit être celui d'une compensation équitable demandée aux dissidents pour les avantages qu'ils tirent de leur adhésion au contrat.

Le « contrat collectif des garages du canton de Zurich » contient notamment les dispositions suivantes :

Sont parties contractantes du côté patronal l'Association zurichoise des garagistes, du côté ouvrier les sections de la F. O. M. H. du canton de Zurich. D'autres organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent adhérer au contrat sous réserve de l'assentiment des deux parties. L'article 15, chiffre 2, du contrat crée une commission professionnelle paritaire, comprenant 3 ou 4 membres de l'organisation patronale, d'une part, et de la F. O. M. H., d'autre part.

L'article 15, chiffre 3, institue le principe de la « fidélité contractuelle » et dispose en conséquence : « Les employeurs sont tenus de n'occuper que des ouvriers fidèles au contrat. D'autre part, les ouvriers fidèles au contrat ne doivent accepter du travail que chez des employeurs fidèles au contrat. »

L'article 15, chiffre 5, impose aux employeurs et travailleurs dissidents,

mais souscrivant au contrat collectif, l'obligation de payer une contribution annuelle à la communauté contractuelle ; pour les travailleurs, cette contribution est fixée à 60 fr. par an.

L'article 15, chiffre 11, dispose que si d'autres organisations désirent adhérer au contrat, et si les cotisations qu'elles réclament à leurs membres n'atteignent pas le montant fixé à l'article 15, chiffre 5, la différence entre ce dernier montant et le montant de la cotisation doit être versée à la commission paritaire.

Müller est membre de l'Union suisse des syndicats autonomes. Tous deux ont ouvert action contre l'Association zurichoise des garagistes et la section de Zurich de la F. O. M. H. et ont conclu à l'annulation des dispositions de l'article 15, chiffres 5 et 11, du contrat collectif.

En dernière instance cantonale, le Tribunal cantonal de Zurich a rejeté la demande. Les demandeurs ont recouru en réforme auprès du Tribunal fédéral, qui a admis partiellement le recours, en prononçant la nullité de l'article 15, chiffres 5 et 11, du contrat collectif, en tant qu'il fixe pour les travailleurs des contributions de solidarité supérieures à 40 fr. par an.

Extrait des motifs:

6. Il s'agit de savoir si le contrat collectif en cause porte atteinte aux intérêts personnels des dissidents ou est contraire aux mœurs. Il est certain que le principe de la « fidélité contractuelle », qui domine ce contrat, peut entraîner indirectement une diminution de la liberté personnelle des dissidents. Car l'obligation incombe aux membres des associations contractantes de n'occuper que des ouvriers — ou de ne travailler que chez des employeurs — adhérent au contrat, qui, conformément à l'article 15, chiffre 3, du contrat collectif, résulte de l'engagement réciproque de « fidélité contractuelle », contraint indirectement les dissidents soit à adhérer à une organisation signataire du contrat soit à souscrire à ce dernier. Mais, comme l'a relevé à juste titre la juridiction can-

tonale, une contrainte indirecte de cette nature ne saurait être attaquée en elle-même. Le boycottage, les cartels et les autres mesures économiques de combat tendant à assurer l'observation d'une certaine attitude sont licites en soi en vertu du principe de la liberté des contrats; ils ne deviennent inadmissibles que si le but poursuivi ou les moyens utilisés sont contraires aux mœurs, ou encore s'il existe une disproportion manifeste entre l'avantage recherché et le dommage causé à la personne visée par la mesure (R.O. 73 II 75, Tr. et Séc. soc. 1949, p. 12).

7. Dans l'examen de cette question, il faut tout d'abord considérer la situation des travailleurs individuels qui ne sont pas liés par le contrat.

a) Le but recherché par la contrainte qui vient d'être décrite consiste à assujettir au contrat le plus grand nombre possible de membres de la profession. Ce but est en soi certainement digne de protection et on ne peut rien y objecter...

b) De même, le moyen utilisé par le contrat pour atteindre ce but, soit le principe dit de la «fidélité contractuelle», est une mesure adéquate, car elle est certainement propre à inciter tant les travailleurs que les employeurs à souscrire au contrat...

D'après l'opinion généralement admise à l'heure actuelle, serait illicite une clause selon laquelle un employeur ne pourrait occuper que des membres de l'association ouvrière contractante (système dit du «closed-shop»)... Mais on n'a pas affaire ici à une clause de cette nature. Est considéré comme «fidèle au contrat» non seulement tout membre de l'association contractante, mais aussi tout travailleur non organisé ou adhérent à une autre organisation, s'il souscrit au contrat par son adhésion individuelle... Une mesure de cette nature ne saurait être interdite... On ne voit pas notamment comment un travailleur pourrait subir une atteinte à ses intérêts personnels en se trouvant obligé d'adhérer à un contrat conclu dans son intérêt, ni comment une telle obligation pourrait être considérée comme contraire aux mœurs...

c) Les demandeurs n'attaquent d'ailleurs pas tant le principe de la «fidé-

lité contractuelle» et de l'adhésion obligatoire au contrat collectif, que plutôt l'obligation de payer la «contribution de solidarité» qui en découle.

aa) Comme le Tribunal fédéral l'a déjà relevé (R.O. 74 II 167, Tr. et Séc. soc. 1950, p. 6), on ne saurait en principe contester la validité juridique d'une clause subordonnant au paiement d'une contribution de solidarité l'adhésion de dissidents à un contrat collectif, car il ne serait pas équitable d'admettre qu'un dissident puisse sans aucun sacrifice pécuniaire profiter des multiples avantages qu'offre un contrat collectif, avantages pour l'obtention desquels les associations contractantes ont eu à faire face, lors de l'élaboration et de l'exécution du contrat, à d'importantes dépenses, qui ont été défrayées à l'aide des cotisations de leurs membres...

bb) En ce qui concerne le montant de cette prestation compensatoire, le Tribunal fédéral a, dans l'arrêt susmentionné, déclaré admissible une contribution s'élevant approximativement au montant de la cotisation usuelle des organisations entrant en considération... Dans le cas particulier, le dissident inorganisé doit verser annuellement une contribution de solidarité de 60 fr., tandis que la cotisation de la F.O.M.H. s'élève à 80 fr., et aussi longtemps que l'Union des syndicats autonomes n'a pas adhéré au contrat collectif, Müller doit payer en plus de la contribution de solidarité une cotisation de 30 fr. à cette organisation, soit 90 fr. au total. Si l'union adhère au contrat, Müller, ou l'union en son lieu et place, ne devra plus payer à la communauté contractuelle que la différence entre la cotisation de 30 fr. et la contribution de solidarité de 60 fr., ce qui représente une charge totale de 60 fr. seulement. Le montant prévu pour la contribution de solidarité répondrait ainsi aux exigences posées par l'arrêt mentionné.

cc) Après un nouvel examen, l'opinion exprimée dans ledit arrêt ne peut cependant être intégralement maintenue. On ne saurait notamment considérer simplement comme mesure du niveau admissible de la contribution de solidarité le montant des cotisations

de l'association contractante. Car les membres de cette dernière bénéficient, en contre-partie des cotisations versées dans le passé et de celles qu'ils auront à verser à l'avenir, non seulement des avantages du contrat collectif en cause, mais aussi d'autres avantages de diverse nature, découlant directement ou indirectement de leur qualité de membre, et qui n'ont aucun rapport avec le contrat collectif. Dans la mesure où les cotisations constituent l'équivalent d'avantages de cette nature, elles ne peuvent être prises en considération pour le calcul de la contribution de solidarité. D'autre part, comme l'organisation professionnelle poursuit en général des buts économiques, sociaux, culturels, et souvent même politiques, dépassant de beaucoup le cadre du contrat collectif — buts pour lesquels d'importantes ressources financières doivent être mises en œuvre — les montants dépensés pour un contrat collectif déterminé ne correspondent nécessairement qu'à une fraction relativement faible de la cotisation, à défaut de quoi il ne resterait plus de ressources suffisantes pour la poursuite des buts étrangers au contrat collectif. En fixant la limite autorisée pour la contribution de solidarité, il devra aussi être fait abstraction de la part de la cotisation servant à la poursuite de buts de ce genre.

Si, dans la pratique, les contributions de solidarité sont fixées à un chiffre proche de celui des cotisations des associations professionnelles, c'est de toute évidence que l'on cherche de cette manière à prévenir le danger de voir les membres de l'association la quitter... En présence d'une réglementation qui, au lieu d'avoir en vue le but essentiel de la contribution de solidarité, vise avant tout le but accessoire du recrutement de membres, la limitation de la liberté de décision ainsi imposée aux dissidents constitue, conformément à l'article 28 C. C., une atteinte aux intérêts personnels et doit en conséquence être considérée comme inadmissible parce que contraire aux mœurs...

dd) D'après ce qui vient d'être dit, le critère déterminant pour la fixation de la contribution de solidarité ne peut

être que celui d'une compensation équitable demandée aux dissidents pour les avantages qui leur reviennent. La contribution ne doit pas dépasser manifestement la valeur des avantages accordés au dissident par le contrat collectif de travail. De ce point de vue, il est sans aucun doute licite d'imposer aux adhérents individuels une contribution constituant une rémunération adéquate pour les dépenses administratives nécessitées par l'exécution du contrat collectif et, notamment l'établissement et le contrôle des cartes professionnelles, ainsi que le contrôle de l'observation des normes contractuelles dans les rapports de travail individuels assujettis au contrat collectif...

Mais pour les raisons d'équité mentionnées plus haut, on pourra aussi prendre en considération, au point de vue de la compensation des avantages, le fait que l'élaboration du contrat collectif, et avant tout les pourparlers souvent difficiles que nécessite sa conclusion, entraînent certains frais à la couverture desquels le dissident n'a pas contribué, de sorte qu'il se justifie de lui imposer certaines charges tout au moins après coup, lorsqu'il adhère au contrat collectif. A défaut, l'on aboutirait à un résultat inéquitable: celui qui, en se tenant à l'écart de toute organisation, s'est épargné, pendant des années peut-être, des efforts et des frais, bénéficierait sans coup férir des avantages de toute nature introduits dans le contrat collectif grâce à d'importants sacrifices consentis par les autres membres de la profession.

Par ailleurs, on peut encore, en fixant le montant de la contribution de solidarité, tenir compte du fait que les avantages dont bénéficie l'adhérent individuel n'ont pu, dans une certaine mesure tout au moins, être obtenus que grâce au fait que l'organisation contractante, qui est, dans le cas particulier, la F. O. M. H., constitue une force économique appréciable. Mais cette fédération n'a pu conquérir cette position que grâce aux cotisations payées et au travail effectué pendant des années par ses membres et ses organes. Si, par la mise en œuvre de moyens

financiers accumulés pendant de longues années, ainsi que de l'influence qu'elle exerce sur le plan économique, elle est parvenue à obtenir une amélioration des conditions de salaire et d'emploi profitant à tous les membres de la profession, les prestations nécessaires pour l'obtention de cette puissance économique seront mises dans la balance lors du calcul du montant auquel pourra être fixée la contribution de solidarité.

En tenant compte de toutes ces considérations, il apparaît que, dans le présent cas, le paiement d'une contribution de solidarité de 40 fr. au maximum peut être exigé des dissidents. Ce

montant ne devra pas être dépassé non plus par le total de la cotisation de l'association et de la contribution de solidarité pour les membres d'une association adhérant après coup au contrat collectif. Si le montant de la contribution de solidarité se trouve ainsi limité, le demandeur Müller n'aura, même si son organisation se tient à l'écart du contrat collectif, à payer en tout, à titre de cotisation et de contribution de solidarité, qu'un montant de 70 fr., soit un montant encore inférieur à la cotisation de la F.O.M.H. et ne constituant donc pas une charge exagérée, qui ne serait juridiquement pas admissible. (*A suivre.*)

Droit civil

Droit de famille et contrat de travail

Arrêt du Tribunal fédéral, II^e Cour civile, 25 novembre 1948 (Richter-Steiner et cons. c. Lienhard-Meier et cons.) :

La femme qui aide son mari dans son activité professionnelle n'est, en règle générale, pas son employée. En revanche, le mari consacrant son travail au commerce de sa femme peut être considéré comme un employé.

Extrait des motifs:

6. La femme qui aide son mari dans son commerce ou qui l'assiste dans son activité professionnelle n'est, en règle générale et d'après la conception courante, pas son employée. Elle n'est pas, comme un employé, tenue de fournir un certain travail et n'est pas subordonnée à son mari comme à un patron; elle ne peut non plus émettre les prétentions de salaire ou d'un autre ordre qui appartiennent à un employé. Etant épouse du patron, elle n'est pas employée. Si, par sa collaboration au commerce, elle contribue au succès de celui-ci, elle en profite grâce à l'amélioration du niveau de vie de la famille qui en résulte... A la dissolution du mariage, la femme a, sous le régime légal de l'union des biens, droit au tiers du bénéfice. Si elle vit

avec économie, elle acquiert ainsi une compensation jugée équitable par la loi. En règle générale, il faut s'en tenir là... Il n'y a d'ailleurs en principe pas de raison de favoriser une commercialisation du mariage. Une telle commercialisation serait contraire à la loi et à l'usage, et elle pourrait engager certaines femmes à travailler dans le commerce de leur mari pour y gagner de l'argent et à négliger de ce fait leurs devoirs de ménagère et de mère.

Dans un arrêt antérieur (R.O. 66 II, 232), le Tribunal fédéral a eu à s'occuper d'un mari qui avait consacré sa capacité de travail au commerce de sa femme pendant toute la durée de l'union conjugale. A la dissolution du mariage, ce mari ne pouvait, en vertu du droit matrimonial, pas prétendre à une part du bénéfice commercial; celui-ci faisait partie, comme le commerce lui-même, des biens réservés de la femme (art. 191, ch. 2 et 3 C.C.). C'est pourquoi, pour des raisons d'équité, il y avait lieu de tenir compte de son activité en se plaçant sur le terrain de l'article 320, alinéa 2, C.O.¹

¹ Rappelons que, selon cette disposition, le contrat de travail « est notamment présumé conclu dès que du travail a été accepté pour un temps donné et que, d'après les circonstances, ce travail ne devait être fourni que contre un salaire ».

TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE ET DE LÉGISLATION

SUPPLÉMENT TRIMESTRIEL DE LA «REVUE SYNDICALE SUISSE»

RÉDACTION: ALEXANDRE BERENSTEIN, 4, PLACE DU MOLARD, GENÈVE

2me ANNÉE

JUILLET 1950

No 3

Sommaire: A propos de la contribution de solidarité — Contrats collectifs de travail — Protection ouvrière — Contrat de travail — Droit pénal

A propos de la contribution de solidarité

Par *Alexandre Berenstein*

Si parmi les institutions juridiques, quelques-unes sont nées tout armées du cerveau du législateur, ce n'est certainement pas le cas pour la majorité d'entre elles. Le législateur n'a généralement fait que réglementer des institutions qui existaient avant qu'il ne s'en soit préoccupé, des institutions dont il s'est préoccupé non pas parce qu'il voulait les créer, mais bien parce qu'il a constaté leur existence.

Le contrat collectif de travail est un exemple typique à cet égard. Ce contrat n'est pas une invention due à l'imagination fertile des juristes. Dans tous les pays, le contrat collectif est né de la pratique, et non pas de la loi ou de la théorie juridique. Le Code fédéral des obligations de 1911 est la première loi en Europe dans laquelle le législateur, s'étant aperçu de l'existence du contrat collectif, a tenté de réglementer cette institution. De là les deux articles — les articles 322 et 323 — que le Code des obligations lui a consacrés.

Mais l'on comprend aisément que ces deux articles ne pouvaient fournir une réglementation complète d'une matière touffue comme l'est celle du contrat collectif. Tout au plus permettaient-ils d'esquisser quelques principes généraux gouvernant ce contrat. Depuis 1911, par ailleurs, l'institution du contrat collectif s'est développée dans une mesure extraordinaire, de sorte que la réglementation individuelle a de plus en plus cédé le pas à la réglementation collective des conditions du travail. Et le développement «en surface» du contrat collectif a entraîné aussi un développement «en profondeur» de ce dernier; le nombre des contrats s'est accru, mais la complexité de ces contrats s'est accrue en même temps. Le contrat collectif simple, se bornant à poser certaines règles relatives aux conditions du travail, s'est trouvé remplacé par un instrument beaucoup plus complexe, qui tend à organiser l'ensemble de la profession. Et c'est ainsi qu'a notamment apparu l'institution de la «contribution de solidarité», c'est-à-dire de la contribution qui est exigée des employeurs et des employés «dissidents» — qui ne sont pas membres de l'une des associations professionnelles contractantes — pour leur permettre de bénéficier des avantages du contrat collectif de travail.

Travail et Sécurité sociale a publié les passages essentiels des deux arrêts dans lesquels le Tribunal fédéral a, en l'absence de toute disposition légis-

lative en la matière, examiné récemment, à la lumière des principes généraux du droit fédéral, la mesure dans laquelle l'obligation de contribuer imposée aux dissidents pouvait être juridiquement admise: il s'agit de l'arrêt qui a été rendu le 25 mai 1948 dans la cause F.O.T.F. contre Société suisse de la Viscose S.A., et de celui qui a été prononcé le 13 septembre 1949 dans l'affaire du contrat des garages de Zurich et dont nous achèvons la publication dans le présent numéro.

Ces arrêts sont d'ailleurs intéressants non seulement parce qu'ils ont permis au Tribunal fédéral d'exprimer son point de vue sur le problème spécial de la contribution de solidarité, mais aussi parce qu'ils lui ont donné l'occasion de fixer certains principes généraux relatifs au contrat collectif. Le Tribunal fédéral a souligné qu'en admettant le contrat collectif dans la loi, le législateur a eu pour but de protéger l'ouvrier comme étant la partie économiquement la plus faible, et a entendu contrecarrer la supériorité économique du patronat en opposant à celui-ci un partenaire qui puisse discuter et traiter avec lui d'égal à égal.

Et, partant de ces prémisses, le Tribunal fédéral a relevé que l'ouvrier non organisé qui entend adhérer individuellement à un contrat collectif doit pouvoir être astreint au paiement d'une contribution de solidarité, car par son adhésion il profite des conditions favorables qu'a obtenues, dans ses discussions avec le patronat, l'organisation syndicale, qui défend les intérêts non seulement de ses membres mais de la classe ouvrière dans son ensemble. Il a, dans le même esprit, admis qu'une clause d'un contrat collectif imposant à l'employeur l'obligation de n'occuper que des ouvriers ayant adhéré au contrat collectif (c'est-à-dire porteurs de ce qu'on appelle généralement la «carte professionnelle») était parfaitement admissible.

Il est vrai que, dans son arrêt le plus récent, le Tribunal fédéral a limité le montant de la contribution de solidarité et qu'il l'a fixé, dans le cas particulier, à 40 fr. par an — sans que la façon dont ce chiffre a été calculé résulte clairement de sa décision.

Il n'en demeure pas moins que le Tribunal fédéral a non seulement admis, mais qu'il a même justifié le principe de la contribution de solidarité et de la «carte professionnelle». On peut donc dire que sa jurisprudence épouse les contours nouveaux que l'évolution des faits sociaux a donnés au cours des dernières années au contrat collectif de travail. Nous avons tenu simplement à souligner ici l'importance des principes que vient de poser cette jurisprudence et l'intérêt capital que cette dernière présente pour le développement du droit suisse du travail.

Contrats collectifs de travail

Adhésion de dissidents et contribution de solidarité

Arrêt du Tribunal fédéral, 1^{re} Cour civile, 13 septembre 1949 (Müller et Union suisse des syndicats autonomes c. Association zurichoise des garagistes et F.O.M.H., section de Zurich):

(Fin¹)

4. Il n'est pas illicite ni contraire aux mœurs pour une association ouvrière de rechercher une situation de monopole ou de tenter,

¹ Voir «Travail et Sécurité sociale», avril 1950, p. 13.

dans le cadre de la liberté de contracter, d'évincer d'un contrat collectif d'autres syndicats.

5. Les minorités numériquement importantes doivent pouvoir être représentées dans les organes institués par un contrat collectif.

Extrait des motifs:

9. Il reste encore à examiner si la réglementation prévue porte atteinte de quelque manière aux intérêts personnels de la demanderesse en sa qualité d'association, c'est-à-dire de personne morale de droit privé.

a) Il en serait ainsi d'après la demanderesse parce qu'il lui aurait été refusé la faculté de participer à la conclusion du contrat collectif et d'avoir qualité de partie contractante, bien qu'elle soit habile à contracter et qu'elle ait eu la volonté de concourir à la conclusion du contrat. Mais cette objection n'est pas fondée. Comme cela a déjà été relevé dans l'arrêt R. O. 74 II 161 ss. (Tr. et Séc. soc., 1950, p. 5), aucune association n'a le droit d'exiger d'être admise comme partie contractante à un contrat collectif de travail, car, d'après le principe de la liberté de contracter qui domine le droit privé, aussi bien la partie patronale que la partie ouvrière sont libres de décider avec qui elles entendent conclure un contrat collectif de travail. En revanche, l'arrêt précité tient pour inadmissible que la partie patronale exclue du contrat collectif une organisation ouvrière déterminée sans aucun motif raisonnable, dans l'intention évidente d'affaiblir la situation de la partie ouvrière et d'anéantir de cette manière la fonction protectrice que l'organisation ouvrière exerce en faveur de la partie économiquement la plus faible, fonction que la législation sur le contrat collectif attribue en principe à cette organisation.

Or, même les demandeurs ne prétendent pas que l'organisation patronale contractante ait eu pareille intention, et rien ne permet de dire que l'éviction de la demanderesse ait effectivement affaibli de quelque manière que ce soit la situation de la partie ouvrière, ou que la participation de la demanderesse au contrat

eût pu renforcer notablement cette situation.

La demanderesse argue cependant qu'il faut, en appliquant par analogie les principes ci-dessus énoncés, déclarer illicite et contraire aux mœurs le fait pour une organisation ouvrière de rechercher une situation de monopole, d'évincer sciemment d'un contrat collectif d'autres syndicats habiles à contracter et d'affaiblir ainsi manifestement la situation de la partie des ouvriers qui appartiennent à une organisation minoritaire. Mais on ne saurait suivre les demandeurs dans ce raisonnement. Aussi longtemps qu'il n'est pas porté atteinte au principe et au but du droit régissant le contrat collectif de travail, les mesures prises dans le cadre de la liberté de contracter sont admissibles, même si pour le surplus elles sont utilisées comme arme dans la lutte que se livrent entre elles les différentes associations ouvrières pour conquérir la prédominance.

b) Dans le même ordre d'idées, la demanderesse se plaint encore du fait que, même si elle reconnaît le contrat collectif, ses membres devraient acquitter, outre leurs cotisations, une contribution de solidarité destinée à la communauté contractuelle.

Mais il n'est pas douteux que le mérite d'avoir mis sur pied le contrat collectif de travail revient pour ainsi dire uniquement à la F.O.M.H. Et c'est avant tout son importance et sa puissance, résultant elles-mêmes des cotisations de ses membres, qui ont permis à cette organisation d'atteindre ce but. Il n'y a donc, d'un point de vue objectif, rien à redire si les membres d'autres organisations sont tenus, dans la mesure où ils ont à verser des cotisations syndicales moins élevées, de payer un certain complément à la communauté contractuelle sous forme de contributions de solidarité. Si cette contribution complémentaire ne dépasse pas les limites admises plus haut, il ne saurait être question qu'elle constitue une charge qui entraînerait presque inévitablement une partie des membres de la demanderesse à quitter cette dernière et qui menacerait ainsi son existence. Le fait que ce danger

puisse se produire si la demanderesse refusait de reconnaître le contrat collectif est sans importance. Car on ne voit pas d'intérêt juridique digne de protection qui permette de justifier pareille attitude de la demanderesse.

C'est un autre problème — mais qui n'est, dans l'espèce présente, pas directement en discussion — que de savoir s'il n'est pas contraire au principe de l'égalité devant la loi en tant que postulat moral et juridique que de prévoir, dans un contrat collectif de travail, que les organes de la communauté, du côté ouvrier, seront désignés par une seule association. Mais il suffit à cet égard de prendre acte

de la déclaration des défenderesses, qui affirment être prêtes à permettre la participation d'autres associations pour autant que le nombre de leurs membres le justifie. Il faut en effet résérer en tout cas aux minorités numériquement importantes un droit de représentation. Il faut aussi assurer à toutes les associations et à tous les dissidents non représentés dans la commission professionnelle paritaire et dans le tribunal arbitral contractuel le droit de réclamer de la communauté contractuelle — éventuellement par le recours aux tribunaux ordinaires — que les contributions de solidarité soient affectées à leur but.

Protection ouvrière

Vacances payées (contrat collectif et loi cantonale).

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 12 mai 1949 (Derobert frères contre Zgraggen) :

1. Les douze jours de vacances accordés pendant l'été aux ouvriers et employés de l'industrie horlogère se rapportent à la période s'étendant du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.

2. La loi genevoise sur les vacances payées ne fait pas échec à l'application de la réglementation horlogère dans la mesure où celle-ci est plus favorable aux salariés; mais elle peut être invoquée dans l'hypothèse inverse, le juge devant trouver dans chaque cas une solution juste et équitable.

3. C'est à l'employeur qu'incombe le fardeau de la preuve lorsqu'il prétend que l'ouvrier doit être déchu de l'indemnité de vacances parce qu'il n'aurait pas pris effectivement des vacances.

Zgraggen est entré comme ouvrier au service de la Manufacture genevoise de boîtes de montres Derobert frères le 3 février 1947. Au cours de l'été 1947, il a bénéficié des 12 jours de vacances prévus par la Réglementation horlogère. Il a quitté sa place

le 27 février 1948 et depuis lors, il ne travaille plus dans l'horlogerie. A son départ, il a requis de son employeur le paiement de huit jours de vacances. Derobert frères a refusé de faire droit à cette demande et n'a payé que deux jours seulement. Zgraggen a alors porté le litige devant le Tribunal de prud'hommes du canton de Genève qui, par jugement du 26 janvier 1949, a admis les conclusions du demandeur et a condamné Derobert frères à payer à ce dernier le montant de 150 fr. 50, équivalant à six jours de vacances, en application de la loi genevoise sur les vacances annuelles payées obligatoires du 18 janvier 1947 (L. V. A.).

Derobert frères a interjeté un recours de droit public au Tribunal fédéral en concluant à la nullité du jugement du Tribunal de prud'hommes. Le Tribunal fédéral a rejeté le recours.

Considérant en droit:

1. Dans son arrêt du 9 juillet 1948 en la cause Gaston Jornod S. A. contre dame Dall'Aglio, la Cour de céans a jugé qu'il n'était pas arbitraire d'interpréter les dispositions de la Réglementation horlogère en ce sens que, dans l'industrie horlogère, la période de vacances commence le 1^{er} juillet pour se terminer le 30 juin de l'année suivante, en sorte que les 12 jours de vacances accordés à fin juillet 1947 aux ouvriers et employés de l'industrie

horlogère concernaient la période s'étendant du 1^{er} juillet 1946 au 30 juin 1947¹. En l'espèce, les conditions d'application de la « Réserve » sous litt. D de la Réglementation horlogère ne sont pas réalisées, puisque l'intimé a travaillé plus d'une année dans l'industrie horlogère. Zgraggen avait donc droit à 12 jours de vacances payées, même si, à l'expiration de la période de vacances prenant fin le 30 juin 1947, il n'était pas encore employé depuis une année entière dans l'industrie horlogère.

2. La L.V.A. est entrée en vigueur le 26 février 1947. Aux termes de son article 18, cette loi ne porte pas atteinte aux usages, contrats ou règlements déjà existants dans la mesure où ceux-ci accordent aux salariés des vacances payées d'une durée plus longue. En conséquence, on peut admettre sans arbitraire que le droit à 12 jours de vacances payées (pour la période prenant fin le 30 juin 1947) accordé à l'intimé par la Réglementation horlogère ne pouvait être mis en échec par la L.V.A., d'autant plus que ce droit aux vacances payées concerne essentiellement une période antérieure à la mise en vigueur de la L.V.A. (1^{er} juillet 1946 à fin février 1947).

3. Si, à fin juin 1948, l'intimé avait encore travaillé dans l'industrie horlogère, il aurait eu droit, pour la période du 1^{er} juillet 1947 au 30 juin 1948, à 12 jours de vacances payées, ceci en vertu aussi bien de la L.V.A. que de

la Réglementation horlogère. Etant donné qu'en fait, il a quitté l'industrie horlogère à fin février 1948, il n'avait plus droit, en vertu de la Réglementation horlogère, à aucune indemnité à titre de vacances pour la période alors en cours (1^{er} juillet 1947 à fin février 1948); en revanche, la L.V.A. confère au salarié, dans un tel cas, un droit à une indemnité de vacances égale à un jour pour chaque mois de travail accompli au service de l'employeur. Ainsi, pour la période postérieure au 1^{er} juillet 1947, la L.V.A. est plus favorable à l'intimé que la Réglementation horlogère. Zgraggen était dès lors fondé à invoquer la L.V.A., conformément à son article 18, et le Tribunal de prud'hommes n'a nullement interprété arbitrairement cette disposition en reconnaissant au demandeur un droit à huit jours de vacances payées... Il est certain que, aussi longtemps que les prescriptions de la Réglementation horlogère ne seront pas entièrement adaptées aux dispositions de la L.V.A., la coexistence des deux réglementations créera des difficultés que le juge devra résoudre en trouvant dans chaque cas une solution juste et équitable. En l'espèce, le Tribunal de prud'hommes n'a pas failli à sa mission...

4. En imposant à la recourante, qui entendait se mettre au bénéfice de l'article 3, alinéa 2 L.V.A.², le fardeau de la preuve que l'intimé n'avait pas cessé de travailler postérieurement au 27 février 1948, les premiers juges ne sont pas tombés dans l'arbitraire. En effet, le salarié bénéficie de plein droit de l'indemnité de vacances. En conséquence, la règle formulée à l'article 3 L.V.A. n'est pas une condition à laquelle est subordonné le droit à l'indemnité, mais elle constitue une exception que l'employeur peut invoquer pour mettre en échec la prétention du salarié. Conformément aux principes généraux du droit, c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir que les conditions de cette exception sont réalisées.

1 La «Réglementation des vacances horlogères pour l'année 1947» prévoit notamment ce qui suit:

A) *Bénéficiaires*:

«Tous les ouvriers qui, à la veille des vacances générales, sont au service d'une maison de l'industrie horlogère, ont droit à 12 jours de vacances, excepté:

a)...

b) les ouvriers qui, avant la fin 1947, seraient congédiés pour justes motifs ou quitteraient volontairement l'industrie horlogère sans y avoir travaillé pendant au moins une année (v. D. Réserve).

...

D) *Réserve*:

L'ouvrier qui, avant la fin 1947, est congédié pour justes motifs ou quitte volontairement l'industrie horlogère sans y avoir travaillé pendant une année au moins n'a droit qu'à 6 jours de vacances...»

2 Selon cette disposition, le bénéficiaire qui ne s'abstient pas de tout travail rémunéré pendant les vacances annuelles payées perd tout droit à l'indemnité pour vacances.

Contrat de travail

Droit au salaire en cas d'empêchement de travailler.

Arrêt du Tribunal cantonal vaudois, 1^{er} novembre 1949 (Pérusset c. Chaney) :

1. L'employé ne perd pas son droit au salaire en cas de maladie, non seulement s'il est lié par un contrat expressément conclu à long terme, mais aussi s'il est lié par un contrat à durée indéterminée qui a été exécuté de fait pendant un temps prolongé.

2. La pratique de certains tribunaux prévoyant des barèmes pour l'application de l'art. 335 C. O. ne peut être suivie, une large liberté devant dans ce domaine être laissée au juge.

En 1938, Pérusset a été engagé en qualité de menuisier dans l'entreprise de menuiserie-charpenterie appartenant à Chaney. Tombé malade en 1946, il a réclamé à Chaney le paiement de 3 mois de salaire sur la base de l'art. 335 C. O. La demande a été rejetée par le président du tribunal civil du district de Rolle, mais admise partiellement sur recours par le Tribunal cantonal vaudois, qui a alloué au demandeur deux mois de salaire.

Extrait des motifs:

1. Le président a statué en faisant application de l'art. 2 du contrat collectif de travail signé le 6 octobre 1944 entre les associations patronales et les associations ouvrières de la branche du bâtiment, suivant lequel «l'engagement de l'ouvrier prend fin le soir de chaque jour de travail, ou à la fin du travail. Cependant, sans avis dans la journée, l'engagement est tacitement renouvelé pour le lendemain... En cas de départ ou de licenciement, le paiement du salaire se fera le jour même». Il faut rechercher tout d'abord si et dans quelle mesure ce contrat peut être invoqué en l'espèce.

L'art. 322 C. O. dispose simplement, à ce sujet, que le contrat de travail passé entre ouvrier et employeur liés par un contrat collectif doit être con-

forme aux clauses de celui-ci. Il ressort de cette disposition légale que le contrat collectif de travail, simple accord entre patrons et syndicats professionnels, tend essentiellement à influencer sur certains points la conclusion de contrats particuliers de louage de services. En tout cas, on ne saurait présumer que les parties contractantes aient entendu lui attribuer des conséquences dépassant ce but. En pratique, le contrat collectif de travail détermine l'échelle des salaires, le contrôle et la durée du travail; il n'oblige pas à la prestation de services contre rémunération; il n'oblige même pas à la conclusion d'un contrat de louage de services entre des parties déterminées, mais fixe simplement certaines normes applicables en cas de conclusion d'un tel contrat de louage de services et qui, au reste, ne se rapportent qu'à une partie de ce contrat. Ainsi, pour le surplus, celui-ci est indépendant du contrat collectif. Dans ces conditions, l'art. 2 du contrat collectif du 6 octobre 1944, relatif à la durée de l'engagement du recourant, ne permet pas d'exclure ni de modifier la loi civile sur le point particulier.

2. Engagé au jour le jour et sans fixation de durée, le recourant a été au service de l'intimé durant huit années consécutives. Il s'agit d'examiner si, de ce fait et au regard de l'art. 335 C. O., son contrat doit être assimilé à un contrat conclu à long terme.

D'après un arrêt de la Cour d'appel du canton de Berne, l'art. 341 C. O. ancien, correspondant à l'art. 335 C.O. revisé, n'était pas applicable aux contrats conclus à court terme, qui ont duré un temps relativement long. Au point de vue juridique, l'argumentation de l'arrêt précité n'est assurément pas dépourvue de valeur. Toutefois elle ne tient pas compte de ce que la question à résoudre est à la fois d'équité et de droit. En élaborant l'article 335 C. O., le législateur s'est inspiré de considérations morales et de considérations d'humanité, commandées par le sens de ce qui est juste, au sens large du mot. En effet, la situation exceptionnelle accordée à l'em-

ployé par l'art. 335 C. O. repose sur le fait que des services rendus pendant longtemps créent entre parties des rapports de nature quelque peu patriciale ou familiale qu'un patron ne saurait ignorer et rompre simplement parce que, sans sa faute, l'employé n'est plus à même d'accomplir son travail. D'ailleurs, la conception du juge bernois se fonde sur des délibérations vieilles d'un demi-siècle à peu près. Depuis lors, deux longues guerres, des crises économiques et politiques très graves ont bouleversé nos conceptions sociales. Tenant compte de ces modifications profondes, les tribunaux ont très souvent appliqué l'art. 335 C. O. dans le sens repoussé par le juge bernois en considérant que lorsqu'un employé ou un ouvrier engagé à court terme conserve son emploi un certain temps, il se crée implicitement un état de droit analogue à celui visé expressément par l'art. 335 C. O.

Il n'est pas nécessaire d'examiner en l'espèce si cet état de droit devrait déployer ses effets non seulement à l'égard du patron mais aussi à l'égard de l'employé en obligeant celui-ci à respecter aussi les délais de congé prévus pour les contrats conclus à long terme. En ce qui concerne le patron en tout cas, il n'y a rien de critiquable en soi à étendre l'art. 335 C. O. aux contrats conclus à court terme, du fait de leur durée prolongée. Si le législateur remaniait aujourd'hui l'art. 335 C. O., il y comprendrait aussi les contrats conclus à court terme et exécutés pendant une longue période. Dans ces conditions, le juge ne sort pas du cadre de ses attributions quand, pour rendre une justice en harmonie avec son temps, il applique la loi selon la *ratio* profonde de ses dispositions, en dépit peut-être d'un texte trop restrictif ou déficient.

Cependant la question posée par la présente espèce n'est pas pour autant résolue: Pérusset étant tombé malade le 24 octobre 1946 et n'ayant pas repris depuis lors son emploi, son contrat se trouverait résolu à cette date. En accordant à l'employé un droit au salaire «pour un temps relativement court», l'article 335 C. O. envisage le cas d'une simple interruption du tra-

vail. On doit dès lors se demander si l'on se trouve en présence d'une telle interruption ou, au contraire, d'une véritable cessation du travail. De l'ensemble des circonstances, on peut conclure que les rapports contractuels n'ont pas cessé le 24 octobre 1946, mais ont été seulement interrompus. En conséquence, le recourant peut encore invoquer l'article 335 C. O. en sa faveur.

Des raisons d'équité évidentes militent aussi dans le sens de cette solution. Il est dans l'esprit de la loi de ne point autoriser un patron à se désintéresser du sort d'un ouvrier qu'il a eu à son service durant de longues années et qui le quitte parce qu'il est tombé gravement malade, alors que, si ce même ouvrier avait contracté une maladie d'une durée «relativement courte», puis avait repris son travail, le patron serait tenu de lui payer tout son salaire pour la durée de la maladie. Evidemment, les conséquences ne sont pas les mêmes pour le patron, suivant qu'il attend le retour de l'ouvrier malade ou pourvoit au contraire à son remplacement sans l'attendre. Cependant, l'intimé n'a même pas allégué avoir engagé un tiers à la place du recourant. En vertu de ces considérations, il convient d'accueillir le moyen soutenu à l'appui de la réforme du jugement et suivant lequel un contrat conclu pour une durée indéterminée est réputé conclu à long terme (art. 335 C. O.), s'il a été exécuté, de fait, pendant un temps prolongé.

3. Il reste dès lors à fixer le montant du salaire dû au recourant. Ce dernier réclame trois mois de salaire et fait valoir à l'appui la pratique de certains tribunaux professionnels, notamment des cantons de Berne et de Zurich, qui ont adopté un barème suivant lequel, après un an de travail, le patron devrait à son ouvrier un mois de salaire, après deux à quatre ans, deux mois, après cinq à neuf ans, trois mois, après dix à quatorze ans, quatre mois, et ainsi de suite. Pareille pratique, beaucoup trop rigide, ne saurait être suivie, l'article 335 C. O., en prévoyant un «droit au salaire pour un temps relativement court», s'en remettant au juge pour fixer le montant de ce salaire. Il est clair que, dans ce

domaine, une large liberté doit être laissée au juge qui, pour procéder à cette estimation, doit tenir compte de toutes les circonstances et notamment de la durée des services rendus. D'autre part, les prescriptions du Code des obligations sur la résiliation du contrat de travail ne permettent pas d'accorder le salaire pour une période plus longue que celle prévue par l'article 348 C.O. En effet, ainsi qu'on l'a relevé plus haut, le droit de l'article 335 s'éteint dans tous les cas avec la résiliation du contrat. A vouloir excéder les limites légales et accorder, sur la base de l'article 335 C.O., un salaire pour une période plus

longue, on s'exposerait à des solutions variant suivant la conception personnelle du juge et risquant par là même d'être arbitraires. En outre, en proportionnant dans une certaine mesure le montant du salaire dû à la durée des services, le barème invoqué perd de vue les intérêts légitimes du petit patron: celui-ci, comme son ouvrier, vit souvent au jour le jour, n'a guère plus de ressources que lui et à son égard, suivant les circonstances, ce temps de deux mois ne pourrait qu'être réduit.

(«Revue suisse de jurisprudence», 1950, p. 158.)

Droit pénal

Concurrence déloyale

Arrêt du Tribunal fédéral, Cour de cassation, 9 juillet 1948 (Zimmerli contre Union chrétienne suisse des ouvriers sur métaux):

La loi sur la concurrence déloyale ne protège pas les associations professionnelles.

H. Zimmerli, secrétaire de la F.O.M.H., à Lucerne, a déclaré au cours d'une assemblée que le secrétariat de l'Union chrétienne suisse des ouvriers sur métaux avait été transféré de Zoug à Lucerne parce qu'il n'avait plus pu faire face à ses engagements. Sur plainte de cette union, le Tribunal de Willisau a condamné Zimmerli à une amende de 20 fr. en application de l'article 13, litt. a, de la loi sur la concurrence déloyale.

Le pourvoi en nullité formé par Zimmerli a été admis par la Cour de cassation, qui a renvoyé la cause à la juridiction inférieure pour qu'elle prononce l'acquittement du recourant.

Motifs (résumé):

1. Par concurrence économique, la loi sur la concurrence déloyale entend la concurrence dans la vie des affaires, c'est-à-dire dans les activités lucratives. La genèse de la loi montre d'ailleurs qu'elle est destinée au commerce et à l'industrie.

2. L'affirmation du recourant n'avait pas pour objet la concurrence dans le sens qui vient d'être indiqué: l'Union chrétienne des ouvriers sur métaux comme telle n'a pas une activité lucrative. Elle s'efforce, il est vrai, d'améliorer la situation matérielle de ses membres, mais ne conclut en tant qu'association professionnelle aucune affaire et se trouve dès lors au nombre des associations de personnes à but idéal. En cette qualité, elle n'est pas protégée par la loi sur la concurrence déloyale.

(«Journal des Tribunaux», 1948, IV, p. 157.)

TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE ET DE LÉGISLATION

SUPPLÉMENT TRIMESTRIEL DE LA «REVUE SYNDICALE SUISSE»

RÉDACTION: ALEXANDRE BERENSTEIN, 4, PLACE DU MOLARD, GENÈVE

2me ANNÉE

OCTOBRE 1950

No 4

Sommaire: Les contrats collectifs dans la législation française — Contrats collectifs de travail — Statut des fonctionnaires — Assurance-vieillesse et survivants

Les contrats collectifs dans la législation française

Par *Alexandre Berenstein*

Nous relevions récemment ici même que les dispositions de la législation suisse sur le contrat collectif de travail ne sont depuis bien des années plus en harmonie avec l'évolution qui s'est produite dans ce domaine depuis 1911, date de l'adoption du Code des obligations revisé. On sait au demeurant qu'une commission d'experts, créée par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, s'occupe actuellement de l'élaboration d'un projet de loi sur le contrat collectif destiné à remplacer aussi bien les articles 322 et 323 du Code des obligations que l'arrêté fédéral du 23 juin 1943 permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail.

Au moment où la matière du contrat collectif doit ainsi faire l'objet d'une révision complète dans la législation suisse, il nous paraît utile de fournir à nos lecteurs quelques brèves indications sur les solutions que le législateur français a données au même problème dans la loi du 11 février 1950, qui a remplacé par des dispositions nouvelles les articles du Code du travail relatifs aux conventions collectives.

Ce n'est certes pas à une analyse complète de cette loi que nous entendons nous livrer ici. La place nous ferait évidemment défaut pour donner de ce texte un commentaire tant soit peu approfondi. Nous n'avons notamment pas la possibilité d'examiner dans ces colonnes les dispositions nouvelles de la loi française qui concernent l'extension des conventions collectives. Nous nous bornerons à relever dans cette loi quelques points qui nous paraissent spécialement dignes d'attention et dont le législateur suisse pourrait utilement s'inspirer.

Le premier de ces points est celui des *parties à la convention collective*. La loi de février 1950, qui, en cette matière, reproduit les termes de celle de 1946, prévoit que, du côté ouvrier, les conventions collectives ne peuvent être conclues que par des « organisations syndicales » (art. 31a). Elle exclut donc la conclusion de telles conven-

tions par des « groupements de fait », c'est-à-dire par des ouvriers non organisés, qu'autorisait la loi française de 1919 tout comme le fait en Suisse l'article 322 du Code des obligations. Il est certain que l'efficacité d'un contrat conclu avec un groupement amorphe est pour le moins douteuse; l'application d'un tel contrat pose, d'autre part, toutes sortes de problèmes qui sont souvent véritablement insolubles. En abandonnant ce type de conventions, la législation française n'a d'ailleurs fait que suivre l'exemple qui lui a été donné par les lois de presque tous les autres pays, de sorte que le Code des obligations est actuellement la seule loi peut-être à reconnaître comme « contrats collectifs » des conventions conclues avec des ouvriers non organisés.

Le *champ d'application* de la convention pose aussi une série de problèmes que le législateur a, lors des révisions successives de la loi française, résolu de manières diverses. Tout d'abord, faut-il admettre que des membres d'une organisation liée par la convention puissent, en quittant leur organisation, se soustraire aux effets de cette convention? Ce problème, qui est d'une grande importance pratique, a été résolu par la négative par la loi nouvelle: aux termes de l'article 31e, tous les membres des organisations signataires et tous ceux qui, à un moment quelconque, en deviennent membres, sont liés par les obligations de la convention et ne peuvent donc pas s'en dégager individuellement.

Doit-on, d'autre part, admettre que l'employeur signataire ou membre d'une organisation contractante n'est lié par la convention qu'à l'égard des membres de l'organisation ouvrière contractante, ou qu'il l'est aussi à l'égard des dissidents? Comme le problème précédent, c'est là une question qui s'est posée fréquemment dans la pratique; en Suisse, le Tribunal fédéral, dans un arrêt récent¹, lui a donné une réponse négative. La loi française nouvelle, en revanche, précise, dans le même article 31e, que « lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective du travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui ».

Et en ce qui concerne la *portée juridique* de la convention collective, quelle doit être la solution à adopter en présence de dispositions d'un contrat individuel plus favorables que celles de la convention? On admet généralement, en droit suisse, que sauf disposition contraire du contrat collectif, les clauses plus favorables du contrat individuel demeurent valables. La loi française (art. 31e *in fine*), qui ne fait que reproduire sur ce point les termes du texte antérieurement en vigueur, réserve *dans tous les cas* les dispositions plus favorables des contrats individuels ou d'équipe.

Parmi les autres dispositions de la loi française, citons encore celle qui, en ce qui concerne l'*exécution* de la convention collective,

¹ Arrêt Underwood S.A. c. Friedrich, du 20 septembre 1945 (*A.T.F.*, 71, I, 305).

autorise les organisations syndicales à agir en justice en faveur de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat spécial de l'intéressé, de même qu'à intervenir dans une instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres (art. 31t). On sait que la loi suisse ne contient aucune règle à cet égard, mais, dans certains cas, la jurisprudence des tribunaux (notamment dans le canton de Genève²) a reconnu aux syndicats le droit d'ouvrir action au nom de leurs membres pour assurer l'exécution effective d'un contrat collectif. C'est toutefois dans la législation qu'un pareil droit devrait être prévu, et nous croyons que la loi suisse peut, sur ce point aussi, s'inspirer de la loi française comme de nombreuses lois d'autres pays qui accordent la même faculté aux organisations syndicales.

² Voir à ce sujet les arrêts du Tribunal fédéral du 15 juillet 1938 dans la cause Corsat c. Fédération genevoise des corporations, et du 12 février 1945 dans la cause Schmidhauser (*Semaine judiciaire*, 1939, p. 87, et 1945, p. 417).

Contrats collectifs de travail

Validité de la dénonciation

Jugement de l'Office cantonal de conciliation de Bâle-Ville, fonctionnant comme tribunal arbitral, 21 janvier 1950 (Association suisse des maîtres carreleurs, groupe de Bâle, contre F.O.B.B.):

1. La partie ouvrière à un contrat collectif conclu avec deux associations patronales peut valablement dénoncer le contrat à l'égard d'une seule de ces associations.
2. La dénonciation d'un contrat collectif n'est soumise à aucune forme particulière.

La Coopérative des commerces de carrelage de Bâle et le groupe de Bâle de l'Association suisse des maîtres carreleurs ont conclu le 7 septembre 1947 avec la section bâloise des carreleurs de la Fédération suisse des ouvriers du bois et du bâtiment (F.O.B.B.) un contrat collectif, dont l'article 26 stipule que le contrat peut être dénoncé par chacune des parties moyennant un avertissement donné trois mois d'avance pour la fin d'une année, mais au plus tôt pour le 31 décembre 1949. La section bâloise des carreleurs a adressé le 29 septembre 1949 au

groupe de Bâle de l'Association suisse des maîtres carreleurs une lettre dénonçant le contrat pour le 31 décembre 1949. Cette lettre était signée du président de la section.

Le groupe de Bâle de l'Association suisse des maîtres carreleurs conteste la validité de la dénonciation, en invoquant le fait qu'elle n'a été adressée qu'à l'une des deux organisations patronales contractantes et qu'elle n'émane pas d'un organe compétent de l'association ouvrière. Ces deux moyens ne sont pas fondés.

1. S'il est exact que les deux organisations patronales ont ensemble conclu le contrat collectif en cause avec la section bâloise des carreleurs, ces deux organisations sont néanmoins demeurées indépendantes l'une de l'autre. Chacune d'elles peut en sa qualité de partie contractante dénoncer le contrat. La section des carreleurs peut exercer le même droit à l'égard de chacune d'elles. Par conséquent, le défaut de signification à la Coopérative des commerces de carrelage ne rend pas la dénonciation inopérante.

2. Les statuts de la F.O.B.B. prévoient que la fédération est engagée par la signature collective du président

et d'un secrétaire ou par celle de deux secrétaires. Par lettre du 22 septembre 1949, signée du président central et du secrétaire central, le secrétariat central de la F.O.B.B. avait invité la section des carreleurs à procéder à la dénonciation du contrat. Cette dénonciation a été en outre décidée à l'unanimité par l'assemblée de section du 28 septembre 1949. Elle est donc intervenue conformément aux statuts.

Après réception de la lettre de dénonciation, le groupe de Bâle de l'Association des maîtres carreleurs n'a pas contesté la validité de la résiliation, mais l'a transmise à l'Office de conciliation en déclarant qu'il n'en

connaissait pas les motifs. Il a ainsi admis la résiliation. Ce n'est que plus d'un mois plus tard qu'il invoqua l'absence d'une deuxième signature sur la lettre de dénonciation. La dénonciation répondant, ainsi qu'il a été démontré, à la volonté des organes statutaires, le groupe des maîtres carreleurs doit, selon les règles de la bonne foi, l'accepter. Ce d'autant plus que ni la loi ni le contrat collectif ne prévoient aucune forme particulière pour la résiliation.

Il résulte des considérants qui précédent que le contrat a été dénoncé valablement. Le demandeur doit donc être débouté de ses conclusions.

Statut des fonctionnaires

Révocation d'un fonctionnaire cantonal

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 7 décembre 1949 (Ammann c. canton d'Argovie):

1. **Le fonctionnaire a envers l'Etat un devoir de fidélité, qui s'étend à sa conduite en dehors du service. Il doit avoir une attitude positive à l'égard des concepts politiques communs à l'ensemble des citoyens et notamment de la forme démocratique de l'Etat.**
2. **La résiliation des rapports de service pour de justes motifs ne peut être prononcée par l'Etat qu'immédiatement après qu'il a eu connaissance de ces motifs.**

Ammann a été nommé en 1929 archiviste d'Etat et bibliothécaire cantonal par le Conseil d'Etat d'Argovie. Depuis lors, il a été régulièrement renommé sans réserves, la dernière fois le 3 juillet 1945 pour la période du 1^{er} avril 1945 au 31 mars 1949.

A la fin de 1945 et en 1946, il fut l'objet, dans la presse et au Grand Conseil, d'attaques relatives au rôle qu'il avait joué en 1940 comme signataire du « manifeste des 200 ». Le 29 août 1946, le Conseil d'Etat, qui avait ordonné à ce sujet une enquête admi-

nistrative, décida de relever Ammann de ses fonctions à dater du 1^{er} septembre 1946. Cette décision était motivée par le fait que l'activité politique que l'intéressé avait déployée à une époque très critique pour le pays constituait une infidélité morale vis-à-vis de l'Etat et qu'elle n'était pas compatible avec sa situation d'archiviste d'Etat et de bibliothécaire cantonal.

Ammann forma contre cet arrêté un recours de droit public, qui fut déclaré irrecevable par le Tribunal fédéral. Il intenta alors action contre l'Etat d'Argovie devant le Tribunal fédéral, en concluant notamment à ce que l'Etat fut condamné au paiement de son traitement légal du jour de la résiliation au 31 mars 1949, date de l'expiration de la période administrative. Le Tribunal fédéral a adjugé à Ammann ses conclusions sur ce chef de la demande.

Extrait des motifs:

Le défendeur reconnaît expressément qu'il n'a aucun reproche à adresser au demandeur en ce qui concerne l'exercice de ses fonctions comme telles ni en ce qui concerne son activité scientifique; il lui reproche uniquement son attitude et son activité politiques.

Par sa nomination, le fonctionnaire entre dans un rapport spécial de subordination à l'égard de l'Etat: il

ne lui incombe pas seulement, dès lors, de remplir consciencieusement les obligations de sa charge, mais il assume aussi un devoir général de fidélité, qui s'étend à sa conduite en dehors du service. Certes, on admet en Suisse que le fonctionnaire jouisse d'une large liberté dans sa vie privée et notamment dans l'exercice de ses droits civiques. Mais cette liberté a une limite en ce sens que le fonctionnaire doit, par son attitude, se montrer digne de la considération et de la confiance que sa situation exige. C'est ce que déclare expressément l'article 24, alinéa 1, de la loi fédérale sur le statut des fonctionnaires; le même principe vaut pour les fonctionnaires cantonaux, que le droit cantonal contienne ou non une disposition à cet effet. En ce qui concerne notamment l'attitude et l'activité politiques du fonctionnaire, il y a lieu de se référer aux considérants de l'arrêt du 17 novembre 1939 dans la cause Front national c. Bâle-Ville, dont il n'y a pas de raison de se départir. D'après ces considérants, on ne peut pas exiger d'un fonctionnaire qu'il partage les opinions politiques du parti qui possède la majorité au sein du Parlement et du gouvernement, comme on ne peut pas exiger de lui qu'il s'abstienne de toute critique à l'égard de l'Etat et de ses institutions ou de la marche des affaires publiques, mais le fonctionnaire doit avoir une attitude positive à l'égard des bases fondamentales de l'Etat, des concepts politiques communs à l'ensemble de ses concitoyens. Le fonctionnaire qui a perdu toute compréhension pour la forme démocratique de l'Etat, singulièrement lorsqu'il occupe un poste élevé et comportant d'importantes responsabilités, ne jouit plus de la confiance que doivent pouvoir mettre en lui ses supérieurs, ses subordonnés et ses concitoyens.

Le défendeur prétend que le demandeur aurait, de par son attitude et son activité politiques, manifesté un état d'esprit si éloigné des conceptions suisses que, de bonne foi, on ne saurait demander au Conseil d'Etat de le maintenir dans ses importantes fonctions d'archiviste d'Etat et de bibliothécaire cantonal. Mais, pour juger de ce cas, il n'est pas possible de tenir compte

de tous les griefs qui ont été articulés contre le demandeur et dont la preuve a été effectivement rapportée dans la présente instance. Si, par analogie avec l'article 352 C. O., on admet que les rapports de service relevant du droit public peuvent être résiliés pour de justes motifs (ce qui paraît douteux en droit argovien), ils ne peuvent l'être en tout cas que dans les conditions prévues pour le contrat de travail de droit privé. Les rapports de service doivent donc être résiliés dès que le juste motif parvient à la connaissance de l'autorité; si celle-ci tarde à prendre cette mesure, elle admet que la continuation des rapports de service n'est pas intolérable, et elle renonce par là même à invoquer ce juste motif. En l'espèce, l'attitude et l'activité politiques du demandeur ne peuvent donc être prises en considération comme motif de révocation que dans la mesure où elles n'ont été portées à la connaissance du Conseil d'Etat que par l'enquête disciplinaire qui a précédé la révocation; les faits que le Conseil d'Etat connaissait déjà auparavant, et notamment lors des réélections de 1941 et de 1945, ne peuvent plus être invoqués comme motifs de renvoi; on ne peut en tenir compte que pour apprécier l'attitude politique générale du demandeur et les motifs de renvoi invoqués en temps utile.

Suppression du droit à pension d'un fonctionnaire

Arrêt du Tribunal fédéral, Chambre de droit public, 19 octobre 1949 (Lœwer c. canton de Zurich):

Le fonctionnaire, même retraité, est lié envers l'Etat par un rapport de fidélité.

Le ressortissant allemand Lœwer a été, pendant 37 ans, professeur au Technicum cantonal de Winterthour. Il fut mis au bénéfice de la retraite en 1935. En été 1945, le Conseil fédéral a prononcé son expulsion, motivée par le fait que Lœwer a été un national-socialiste dangereux, animé de sentiments hostiles à l'égard de la Suisse, et qu'il s'est livré à un service de renseignements politiques. Le Conseil d'Etat de Zurich ayant alors décidé de supprimer à Lœwer sa pension de re-

traite, ce dernier intenta action contre le canton de Zurich. Le Tribunal fédéral, saisi de cette action, a rejeté la demande.

Extrait des motifs:

C'est à juste titre que le canton de Zurich estime qu'une violation grave du devoir de fidélité du retraité constitue un motif de suppression de la pension. Le fait que le fonctionnaire en retraite demeure lié à l'Etat par un devoir de fidélité n'est pas contesté par le demandeur et est certainement exact. Si le bénéficiaire de la pension ne respecte pas son devoir de fidélité, il ne peut exiger de l'Etat que celui-ci continue à lui payer cette pension, car, s'il s'était comporté de cette façon au moment de la mise à la retraite, la pension ne lui eût pas été accordée. La continuation du paiement de la pension dans de telles conditions pourrait être si choquante que, dans son arrêt du 15 décembre 1948 dans la cause Ruegg, le Tribunal fédéral a admis que, si la loi ne prescrit pas le contraire, la pension due à un fonctionnaire retraité qui a commis un délit grave contre la collectivité peut lui être retirée même en l'absence de toute disposition à cet effet dans les statuts de la caisse. Le retrait de la pension pour cause de violation du devoir de fidélité ne constitue pas une peine disciplinaire, car, avec la fin des rapports de service, les devoirs de service et par conséquent la responsabilité disciplinaire ont également pris fin. Il s'agit d'une pure mesure administrative.

La question de savoir quand le fonctionnaire pensionné a violé son devoir de fidélité au point qu'il se justifie de lui retirer totalement ou partiellement sa pension n'est pas facile à résoudre. Le défendeur estime qu'il suffit d'un acte qui eût pu entraîner le renvoi par mesure disciplinaire, mais cette conception va trop loin. On ne peut pas appliquer à un fonctionnaire en retraite les mêmes règles de conduite qu'à un fonctionnaire en activité. Son lien avec l'Etat est en effet plus lâche et son devoir de fidélité ne va pas aussi loin. Un crime grave envers l'Etat justifie le retrait de la pension, mais selon les circonstances, de simples

délits ou d'autres actes dirigés contre la collectivité peuvent affecter de telle façon le rapport de fidélité qu'il serait choquant d'obliger l'Etat à continuer le paiement de la pension.

En présence d'un motif qui, par sa nature, peut conduire aussi bien au retrait complet de la pension qu'à la suppression partielle de cette dernière, c'est une question d'appréciation que de savoir laquelle de ces mesures doit être prise. Dans ces cas, le Tribunal fédéral s'impose une certaine réserve et ne s'écarte de la décision de l'autorité administrative que si cette dernière a dépassé les limites du pouvoir d'appréciation qui lui est conféré par la loi, c'est-à-dire s'il existe de sérieuses raisons d'admettre que sa décision sort du cadre de son pouvoir d'appréciation. Or, en l'espèce, la décision du Conseil d'Etat ne sort pas du cadre de la liberté d'appréciation reconnue en pareille matière aux autorités administratives cantonales.

Révocation illégale d'un fonctionnaire communal: droit à réparation morale

Arrêt du Tribunal fédéral, 1^{re} Cour civile, 23 mars 1950 (commune de Coire contre Haltmeyer):

Ce sont les dispositions du droit civil qui sont déterminantes pour fixer le droit à réparation morale d'un fonctionnaire illégalement révoqué.

Extrait des motifs:

Comme les conditions d'emploi des fonctionnaires sont régies par le droit public et ne sont pas fondées sur un contrat de travail de droit privé, les conséquences de leur violation, en cas de révocation illégale, ne sont pas déterminées par les prescriptions du C.O., mais bien par les dispositions du droit public qui s'y rapportent. C'est le droit public qui détermine si et dans quelle mesure le fonctionnaire injustement congédié avant l'expiration de la période de service peut faire valoir un droit au traitement et à des dommages-intérêts, et, le cas échéant, s'il peut faire valoir un droit à une pension. En revanche, le droit à une réparation morale ne peut découler, en cas de

révocation illégale d'un fonctionnaire, tout comme en cas de résiliation abrupte et injustifiée d'un contrat de travail de droit privé, que d'un acte illicite au sens des articles 41 et suivants C. O.; la violation des rapports de service existant entre les parties ne suffit pas à elle seule pour ouvrir le droit à une réparation morale. Les dispositions du droit civil fédéral sur l'atteinte aux intérêts personnels sont seules déterminantes pour établir si une telle réparation est due...

L'on peut certes concevoir qu'étant donné la position du fonctionnaire ou de l'employé, le fait même du renvoi abrupt et injustifié constitue une atteinte à l'honneur de l'intéressé, une telle atteinte pouvant être constituée aussi — ou pouvant être renforcée — par la façon dont le congédiement

abrupt est intervenu. Mais l'état de fait qui existe alors, tout autant dans le cas du fonctionnaire que dans celui de l'employé, présente un double aspect: d'une part, il donne naissance à une prétention résultant de la rupture des rapports de service (droit au salaire, éventuellement à une pension de retraite), mais, d'autre part, il constitue en même temps un acte illicite au sens des articles 41 et suivants C. O. et peut le cas échéant fonder un droit à réparation morale. La situation juridique n'est à cet égard, dans les rapports de service des fonctionnaires tout comme dans le contrat de travail du droit privé, pas différente de celle qui existe dans tout autre contrat dont la violation va de pair avec une atteinte portée aux intérêts personnels de l'une des parties contractantes.

Assurance-vieillesse et survivants

Rentes transitoires

Résumé d'arrêts du Tribunal fédéral des assurances:

1. Droit à la rente transitoire en général

Les personnes qui ont leur domicile civil en Suisse mais résident passagèrement à l'étranger ne perdent pas leur droit à une rente transitoire pendant le séjour à l'étranger (arrêt du 10 août 1949, Gross).

2. Rente transitoire de vieillesse

a) L'épouse âgée de plus de 65 ans, même si elle est séparée de corps par jugement, n'a pas droit à la rente transitoire de vieillesse aussi longtemps que son mari n'a pas atteint lui-même l'âge de 65 ans (arrêt du 20 mai 1948, Löiger).

b) La Suissesse séparée judiciairement de son époux, qui est de nationalité étrangère, n'a droit ni à la rente transitoire de vieillesse simple, ni à la demi-rente de vieillesse pour couple (arrêt du 26 octobre 1948, Motto).

3. Rente transitoire de veuve

a) Le droit à la rente transitoire de veuve n'existe que si les conditions

générales prévues par la loi pour le droit à la rente de veuve sont réalisées, c'est-à-dire: aa) s'il s'agit d'une veuve ayant, au décès de son conjoint, un ou plusieurs enfants, ou bb) s'il s'agit d'une veuve sans enfant ayant au décès de son mari au moins 40 ans et ayant été mariée pendant cinq années au moins.

Cependant, les veuves qui n'ont pas droit à la rente transitoire parce que l'une des conditions susindiquées n'est pas remplie peuvent prétendre à une allocation unique si les limites de revenu prévues pour la rente transitoire ne sont pas dépassées. Cette allocation unique s'élève au montant annuel simple ou double de la rente de vieillesse simple selon que le veuvage intervient avant ou après l'accomplissement de la trentième année (arrêt du 18 juin 1948, Leupin).

b) Pour les veuves dont le mari est décédé avant le 1^{er} janvier 1948, il y a lieu de prendre comme base de calcul pour fixer l'allocation unique le revenu réalisé durant la dernière année avant l'entrée en vigueur de l'assurance-vieillesse et survivants, soit en 1947, éventuellement durant l'année 1948 (arrêt du 13 mai 1950, E. A.).

4. Calcul de la limite de revenu

a) Les prestations volontaires et limitées dans le temps, versées sous forme de rente par un employeur, doivent être prises en compte comme revenu (arrêt du 6 mai 1949, Nägeli).

b) Les prestations volontaires périodiques versées à un ancien ouvrier ou employé doivent être prises en compte même si elles sont fournies par les héritiers de l'employeur (arrêt du 21 janvier 1949, Blaser).

c) Le fonds de secours d'une caisse d'assurance pour les instituteurs n'est pas une institution ayant exclusivement des buts de pure utilité publique; les secours périodiques prélevés sur ce fonds doivent être considérés comme revenu (arrêt du 27 janvier 1949, Gascard).

d) Une allocation unique versée par la fondation de bienfaisance d'une entreprise n'est pas un revenu (arrêt du 13 mars 1950, L. K.).

e) Les prestations des caisses-maladie pour les frais d'hôpital doivent être prises en compte comme revenu (arrêt du 20 juin 1949, Weibel).

f) En cas de séparation de fait, l'entretien auquel la femme peut prétendre de la part de son mari, en vertu de l'article 160 du Code civil, doit être pris en compte comme revenu (arrêt du 6 octobre 1949, D. B.).

g) Les déductions de revenu autorisées par l'article 57 du règlement d'exécution sont énumérées de manière

exhaustive. Les frais d'obtention du revenu sont les dépenses que l'intéressé doit nécessairement faire pour acquérir son gain. Les frais de transport pour se rendre au lieu du travail ne peuvent être déduits si ces frais ne sont encourus que pour des raisons de commodité (arrêt du 22 mai 1948, Venanzoni).

5. Droit à la rente en cas de modification de la situation de l'intéressé

a) Une augmentation du revenu n'entraîne une nouvelle détermination de la rente que lorsqu'elle est importante et que le maintien de la rente versée jusqu'alors serait choquant (arrêt du 3 février 1949, Minder).

b) Jurisprudence ancienne: Pour calculer une rente demandée au cours de l'année, en raison d'une diminution de revenu, il faut se baser sur le revenu effectif de l'année civile courante et non sur le revenu diminué converti sur une année entière (arrêt du 2 mai 1949, Stierli).

Jurisprudence nouvelle: En cas de diminution importante du revenu au cours de l'année, le montant de la rente doit être calculé sur la base de la nouvelle situation et non pas par rapport au revenu total de l'année civile (arrêt du 13 mars 1950, Spindler).

c) Le fait que, pour couvrir ses frais d'entretien, un ayant droit consomme une partie de sa fortune durant la période pour laquelle une rente est servie, ne peut en principe entraîner une nouvelle détermination de la rente (arrêt du 8 juillet 1949, Fischer).