

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 64 (1972)
Heft: 4

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: 10.02.2026

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

Travail et sécurité sociale

22e année
Avril 1972
No 2

Chronique de jurisprudence et de législation
Supplément trimestriel de la «Revue syndicale»
Rédacteur: Claude Voegeli, lic. en droit, Genève

Sommaire:	La fin des relations de travail selon le nouveau droit du contrat de travail, par Claude Voegeli Assurance-invalidité; Assurance-maladie
-----------	---

La fin des relations de travail selon le nouveau droit du contrat de travail

Par Claude Voegeli

En ce qui concerne la fin des rapports de travail, la loi du 25 juin 1971, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1972, apporte un certain nombre d'innovations. Nous envisageons ici successivement la résiliation ordinaire du contrat de travail, la résiliation immédiate, la résiliation en temps inopportun et la résiliation pour cause de service militaire ou dans la protection civile.

1. Résiliation ordinaire du contrat de travail

Les modalités de la résiliation ordinaire du contrat de travail doivent être envisagées dans le cadre du temps d'essai, dans celui du contrat à durée indéterminée et dans celui du contrat à durée déterminée. Le nouveau droit modifie les règles sur le *temps d'essai* (art. 334 CO). Dans les contrats à durée indéterminée, le premier mois est présumé temps d'essai. Cette présomption légale ne vaut pas pour les contrats à durée déterminée. Dans le dessein de protéger le travailleur contre les temps d'essai abusivement longs, le législateur en a fixé le maximum à trois mois. Comme sous l'ancien droit, la résiliation du contrat pendant le temps d'essai peut s'opérer moyennant un délai de sept jours et un terme de la fin d'une semaine. Ce délai peut être prolongé, raccourci ou même supprimé par convention.

Après l'expiration du temps d'essai, les contrats de travail conclus pour une *durée indéterminée* (qui sont la majorité) peuvent être résiliés moyennant, en principe, un congé, c'est-à-dire l'observation d'un délai et d'un terme. On se souvient que l'ancien droit fixait des délais et des termes différents selon qu'il s'agissait d'employés,

d'ouvriers ou de domestiques. Or, l'une des principales caractéristiques du nouveau droit est de supprimer ces distinctions dans le code, pour ne plus prendre en considération que les «travailleurs». L'une des applications de ce principe réside précisément dans l'article 336a CO, qui fixe un seul délai (un mois) et un seul terme (la fin d'un mois) légaux pour toutes les catégories de travailleurs. Comme c'était déjà le cas dans l'ancien droit, un délai plus long est prévu lorsque le contrat a duré plus d'un an. En vertu de l'article 336b, en effet, le contrat ayant duré plus d'un an peut être résilié deux mois à l'avance pour la fin d'un mois, celui qui a duré plus de neuf ans trois mois à l'avance pour la fin d'un mois. Il s'agit là de délais et de termes légaux; une convention peut prévoir des délais plus longs ou plus courts, mais le délai ne peut être inférieur à un mois après la première année de service.

S'agissant du contrat de travail à *durée déterminée*, il prend normalement fin à l'expiration de la durée pour laquelle il a été conclu, sans qu'il soit besoin de donner congé. Dans l'ancien droit, on disait qu'il y avait «reconduction tacite» lorsque les parties continuaient sans autre leurs relations de travail au-delà de la durée convenue. Le nouveau droit (art. 335 CO) a sensiblement modifié la situation en déclarant que, dans un cas pareil, le contrat est réputé «prolongé» (et non plus «renouvelé») pour une durée indéterminée (et non plus pour la même durée en principe). Cette disposition marque un progrès. D'une part, le fait que le contrat est simplement prolongé permet de tenir compte de toute la durée des services lorsqu'il s'agit de calculer, par exemple, la durée du droit au salaire en cas de maladie (art. 324a) ou l'indemnité de départ (art. 339c). D'autre part, le fait que le contrat initial se transforme en un contrat à durée indéterminée permet, en principe, de le résilier en tout temps (à condition d'observer le délai de congé).

2. Résiliation immédiate du contrat de travail

De la résiliation ordinaire du contrat, il faut distinguer la résiliation immédiate. On sait que, s'ils ont de justes motifs, le travailleur ou l'employeur peuvent mettre fin au contrat avant son expiration normale (notamment sans observer le délai de congé). Les litiges résultant de la résiliation immédiate sont nombreux et naissent généralement lorsque l'une des parties prétend que l'autre n'avait pas de juste motif de rompre abruptement le contrat. Pour le cas où c'est le travailleur qui a été congédié abruptement sans juste motif, la jurisprudence avait admis que l'employeur était en demeure et qu'il était donc tenu de payer le salaire jusqu'à la fin normale du contrat (c'est-à-dire jusqu'à la fin du délai de congé s'il s'agissait d'un contrat à durée indéterminée), sous déduction de certaines sommes (notamment les gains effectués par le travailleur au cours de son

temps disponible). Le nouveau droit adopte presque le même procédé à l'article 337c CO. Cependant, comme le législateur ne se réfère pas, dans cette disposition, au principe de la demeure de l'employeur, qu'il a par ailleurs inscrit à l'article 324 CO, on peut affirmer que le travailleur congédié abruptement n'aura plus l'obligation (comme le prévoyait la jurisprudence) de se présenter en personne au lieu de travail afin de mettre son employeur effectivement en demeure.

Quant au cas où c'est le travailleur qui met fin au contrat de manière abrupte, le législateur a jugé utile d'introduire dans le code un article 337d sanctionnant la non entrée en service et l'abandon d'emploi. En l'absence de juste motif, le travailleur doit à l'employeur une indemnité forfaitaire fixée au quart de son salaire mensuel et la réparation du dommage qui dépasserait cette somme. Cette rigueur de la loi est cependant tempérée par deux règles. La première veut que l'employeur ne dispose que de trente jours pour faire valoir ses droits. La seconde autorise le juge à réduire l'indemnité forfaitaire lorsque le dommage subi par l'employeur s'avère peu important. Le travailleur aura donc intérêt à fournir au juge les éléments susceptibles de l'amener à opérer cette réduction.

3. Résiliation du contrat de travail en temps inopportun

Déjà dans l'ancien droit, certaines dispositions de la loi sur le travail dans les fabriques du 18 juin 1914 (applicables aux seules entreprises industrielles au sens de l'article 5 de la loi sur le travail du 13 mars 1964) restreignaient le droit de résilier le contrat de travail pendant les quatre premières semaines de la maladie et les six semaines qui suivent l'accouchement. En outre, une protection semblable était aménagée dans la loi restreignant le droit de résilier le contrat de travail en cas de service militaire de 1949 (dont les dispositions étaient également applicables au service dans la protection civile, en vertu de la loi sur la protection civile de 1962).

Le législateur s'est inspiré de ces règles pour édicter les articles 336e et 336f CO, qui sont d'application générale. C'est ainsi que les travailleurs et les travailleuses sont protégés contre tout licenciement: a) pendant le *service militaire* ou dans la *protection civile* et les quatre semaines qui suivent et qui précèdent cette période (et non plus seulement les deux semaines qui suivent); b) pendant les quatre premières semaines de la *maladie*, et les huit premières semaines dès la deuxième année de service; c) pendant les huit semaines qui précèdent ou suivent l'*accouchement*. Le congé donné pendant les périodes de protection est appelé «congé en temps inopportun». Il est radicalement nul; c'est-à-dire qu'il ne produit aucun effet juridique, même après l'expiration de la période de protection. En particulier, l'employeur qui persiste dans sa décision de

résilier le contrat devra attendre la fin de la période de protection pour signifier un congé valable.

Lorsque le contrat a été valablement résilié *avant* la période de protection, le délai de congé est suspendu pendant cette période. Si, du fait de la suspension, le terme de congé ne coïncide pas avec la fin du délai, celui-ci est prolongé jusqu'au prochain terme. Exemple: Contrat résilié valablement le 31 mai pour le 30 juin; travailleur malade pendant 13 jours, du 3 au 15 juin; le délai, qui a été interrompu le 3 juin et a repris le 15, expire donc le 13 juillet; si le terme doit être la fin d'un mois, le contrat est prolongé jusqu'au 31 juillet. De son côté, l'employeur est protégé dans la même mesure que le travailleur, mais seulement contre la résiliation opérée en temps inopportun par un travailleur appelé à le remplacer en cas d'absence ou à remplacer un supérieur (art. 336f).

La question du caractère des articles 336e et 336f appelle une solution particulière. L'article 361, alinéa 1 dispose que ces deux normes sont *impératives*, en ce sens qu'aucune convention ne peut y déroger ni au détriment du travailleur, ni au détriment de l'employeur. Or, le législateur a précisé, dans le Message du Conseil fédéral du 25 août 1967, que le caractère impératif de ces dispositions a pour but d'empêcher les conventions collectives d'exclure la protection de l'employeur en éludant l'article 336f. C'est sans doute la raison pour laquelle l'article 361, alinéa 1 mentionne les articles 336e et 336f sur la même ligne, et non l'un en-dessous de l'autre. Il y a donc lieu d'admettre la possibilité de prévoir des durées de protection plus longues que celles établies à l'article 336e, alinéa 1, à *la condition qu'elles valent également dans le cadre de la protection de l'employeur*.

4. Résiliation du contrat de travail pour cause de service militaire ou dans la protection civile

Nous savons qu'il faut un juste motif pour résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Mais on peut aussi considérer qu'une résiliation *ordinaire*, respectant notamment le délai de congé, revête un caractère abusif, par exemple le licenciement pour activité syndicale. En France, par exemple, la «rupture abusive» du contrat de travail fait l'objet d'une disposition générale du Code du travail et peut donner lieu à des dommages-intérêts. Le droit suisse ne contient pas de disposition générale sur la résiliation abusive du contrat de travail, mais une règle particulière, de portée relativement limitée: l'article 336g CO sur la résiliation pour cause de service militaire ou dans la protection civile. Il est regrettable que le législateur n'ait pas accepté une proposition de la minorité de la commission du Conseil national tendant à introduire une disposition sur la résiliation abusive en général, assortie d'exemples (appartenance politique et syndicale, activité de membre d'un comité d'entreprise, etc.).

On en reste donc à l'ancien système. Cela signifie que, dans tous les cas de résiliation ordinaire où le travailleur estime qu'il a été licencié abusivement, il ne pourra qu'invoquer *l'abus de droit* (art. 2, al. 2 du Code civil) ou *l'atteinte illicite aux intérêts personnels* (art. 28 du Code civil). Toutefois, il convient de relever que les conventions collectives pourront étendre la protection contre la résiliation à caractère abusif à d'autres faits que le service militaire ou dans la protection civile.

Assurance-invalidité

Formation professionnelle initiale – Travail en atelier protégé (art. 16 al. 2 lit. a LAI).

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 20 juillet 1971 dans la cause Künzi contre Caisse cantonale neuchâteloise de compensation et Commission cantonale neuchâteloise de recours pour l'AVS.

N'a droit aux subsides de l'art. 16 LAI que l'assuré qui accomplit un travail rentable dont la valeur soit en tout cas supérieure aux frais occasionnés par la surveillance spéciale nécessaire à l'invalidité.

Extraits des considérants:

1. – L'assuré qui n'a pas encore d'activité lucrative et à qui sa formation professionnelle initiale occasionne, du fait de son invalidité, des frais beaucoup plus élevés qu'à une personne valide, a droit au remboursement de ses frais supplémentaires, si la formation répond à ses aptitudes (art. 16 al. 1^{er} LAI). La préparation à un travail auxiliaire ou à une activité en atelier protégé est assimilée à la formation professionnelle initiale (art. 16 al. 2 lit. a LAI). Ni l'art. 16 LAI ni l'art. 5 RAI, qui le complète, ne disent si la qualité de l'activité en atelier protégé doit atteindre un niveau minimum pour que la préparation à cette activité donne droit aux subsides. L'art. 16 al. 2 lit. a LAI a été introduit dans la loi lors de la révision de 1967, effective dès le 1^{er} janvier 1968. Le message du 27 février 1967 du Conseil fédéral

ne s'exprime que sur l'opportunité d'inscrire dans la loi la pratique qui avait déjà cours, consistant à assimiler à la formation professionnelle initiale la préparation en atelier protégé (FF 1967 I p. 698). Or, selon cette pratique antérieure, il n'est de mesure de réadaptation, sous quelque forme que ce soit, que si l'assuré s'en trouve aidé de manière importante et durable à mener des activités grâce auxquelles il gagnera une partie au moins de son entretien. N'a droit, par conséquent, aux subsides de l'art. 16 LAI que l'assuré qui accomplit finalement un travail rentable, dont la valeur soit en tout cas supérieure aux frais occasionnés par la surveillance spéciale éventuellement nécessaire à l'invalidité pour travailler, aller travailler, ou pendant ses loisirs (voir pour le principe AFTA 1964 p. 102, et, pour l'application du principe à la formation professionnelle initiale, ATFA 1968 p. 263, qui concerne l'ancien droit). La règle générale ainsi dégagée par la jurisprudence procède de l'art. 8 al. 1^{er} LAI. La révision de 1967 n'a apporté d'exception, à l'art. 8 al. 2, que pour les mesures des art. 13, 19, 20 et 21 LAI, auxquelles l'invalidité a droit sans égard aux possibilités de réadaptation à la vie professionnelle. Du silence de la nouvelle, il résulte que la mesure de l'art. 16 LAI demeure soumise, elle, à la règle générale.

2. – Il reste à déterminer à partir de quelle limite un travail en atelier protégé devient rentable au sens de l'arrêt RCC 1969 p. 567.

On a le choix, en cela, entre deux méthodes:

a) ou bien comparer dans chaque cas la valeur réelle du travail de l'assuré avec les frais que ce dernier occasionne effectivement;

b) ou bien admettre que, si l'atelier paie un certain salaire minimum à l'assuré, la valeur du travail est présumée dépasser le coût de la surveillance spéciale. La première méthode nécessiterait lors de l'instruction de chaque demande des calculs d'expert, qu'on ne saurait imposer aux organes de l'assurance-invalidité. La seconde méthode, toute sommaire qu'elle est, a le mérite d'être facilement applicable. On trouve d'autres exemples, en assurance sociale, de transformation de limites définies quant au principe en limites exprimées en chiffres: ainsi aux art. 16 al. 1^{er} LAI et 5 al. 2 RAI; 19 al. 1^{er} LAI et 9 al. 1^{er} lit. a RAI; de même que dans la jurisprudence sur la notion de variation sensible du gain de l'art. 25 al. 1^{er} RAVS (v. p. ex. ATFA 1958 pp. 17 et 118; RCC 1958 p. 309) et sur la notion de frais de maladie «d'une certaine importance» de l'art. 3 ch. 4 lit. e LPC (ATFA 1968 p. 128).

L'Office fédéral des assurances sociales, dans son préavis, se déclare en faveur de la seconde méthode. Il propose de présumer rentable tout travail en atelier protégé procurant à son auteur le salaire minimum dont l'administration fait une condition de l'octroi des subventions aux institutions prévues par l'art. 106 RAI. Ce salaire est actuellement de 30 centimes à l'heure, à raison de 2000 heures par année de travail (chiffre 7 de la circulaire de l'Office fédéral des assurances sociales du 25 janvier 1968). L'Office fédéral des assurances sociales ajoute que la durée des subsides pour la formation professionnelle initiale doit être en rapport avec l'importance du résultat qu'on en attend. Ces propositions sont logiques et peuvent être admises par le Tribunal fédéral des assurances. La présomption ainsi instituée ne saurait cependant être irréfragable; elle doit souffrir la preuve du contraire, soit qu'on ne se trouve pas en présence d'un salaire au rendement («Leistungslohn»). Doivent inversement être réservées des circonstances qui conduiraient à rétribuer le travail de l'invalidé au-dessous de sa valeur effective. Ces principes ont été approuvés par la Cour plénière.

(RO 97 V pp. 115–117)

Rente complémentaire pour enfants (art. 35 al. 1 LAI).

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 11 mai 1971 dans la cause Goy contre Caisse cantonale vaudoise de compensation et Tribunal cantonal des assurances du canton de Vaud.

Les enfants d'un premier lit du mari de l'invalidé bénéficiaire d'une rente donnent en principe également droit à des rentes complémentaires.

Résumé des faits:

Paul Goy, dont les enfants touchaient des rentes d'orphelins simples du fait du décès de leur mère, s'est remarié. Les rentes d'orphelins ont alors été supprimées dès cette date.

La seconde épouse, devenue invalide, a été mise au bénéfice d'une rente simple d'invalidité. Devant le refus de la caisse de compensation d'accorder des rentes complémentaires pour les enfants du premier lit et la confirmation de ce refus par le juge cantonal, Paul Goy a interjeté recours de droit administratif.

Extrait des considérants:

Selon l'art. 35 al. 1^{er} LAI, les personnes auxquelles une rente d'invalidité a été allouée ont droit à une rente complémentaire pour chacun des enfants qui, au décès de ces personnes, auraient droit à la rente d'orphelin de l'assurance-vieillesse et survivants.

Aux termes de l'art. 35 al. 4 LAI, le Conseil fédéral est autorisé à édicter des prescriptions particulières notamment au sujet du droit aux rentes complémentaires en faveur des enfants issus d'un mariage dissous par le divorce ainsi qu'en faveur des orphelins de père ou de mère. Cette autorité a ainsi précisé à l'art. 31 al. 2 RAI les conditions auxquelles la femme divorcée a droit à une rente complémentaire pour les enfants nés du mariage dissous par le divorce. A l'art. 31 bis RAI, il a déterminé les conséquences du décès d'un des parents de l'enfant en faveur duquel une rente entière double a été allouée du vivant de ses père et mère. Cette dernière disposition ne concerne pas le cas des enfants du premier lit de Paul Goy. La situation de ces derniers est directement réglée par

l'art. 35 al. 1^{er} LAI, qui précise de façon générale que l'invalidé titulaire d'une rente a droit à une rente complémentaire pour chacun *des enfants* (et non pas *chacun de ses enfants*) qui, à son décès, aurait droit à la rente d'orphelin de l'assurance-vieillesse et survivants. Les textes allemand et italien de cette disposition ont le même contenu. Or il n'est pas contesté qu'au décès de leur belle-mère les enfants susmentionnés auraient à nouveau eu droit en principe à la rente d'orphelin de l'assurance-vieillesse et survivants (Directives concernant les rentes, édition 1971, chiffre 182). Il en serait allé de même, du reste, en cas de dissolution par le divorce du second mariage de leur père (v. ATFA 1960 p. 99). Ce n'est dès lors pas solliciter le texte de l'art. 35 al. 1^{er} LAI que de constater que les enfants d'un premier lit dont le droit à la rente d'orphelin a été supprimé, conformément à l'art. 48 al. 2 RAVS, à raison du remariage de leur père, peuvent prétendre la rente d'orphelin de l'assurance-vieillesse et survivants au décès de leur belle-mère et donnent par conséquent droit à des rentes complémentaires de l'assurance-invalidité. Une semblable so-

lution est conforme au système de la loi: on ne saurait considérer que la belle-mère de tels enfants prend juridiquement la place de leur mère, dans certains cas – ce qui se traduit par l'extinction du droit à la rente d'orphelin – mais admettre que l'invalidité de cette belle-mère ne suffit pas pour conférer le droit à une rente complémentaire. D'ailleurs, lorsque la loi entend opérer une distinction entre enfant par le sang, enfant naturel, enfant adopté, recueilli ou autre, elle le fait expressément (v. p. ex. art. 25 ss LAVS, 35 al. 3 LAI). Force est donc de reconnaître que le texte de l'art. 31 al. 1^{er} RAI est trop restrictif, en tant qu'il ne prévoit l'octroi de rentes complémentaires, dans sa version française tout au moins, qu'en faveur des seuls enfants de la femme mariée invalide (il se pourrait en revanche qu'il soit trop large dans les cas où la rente d'orphelin de mère n'a pas été supprimée malgré le remariage du père)...

Vu son importance, la question de principe soulevée a été soumise à la Cour plénière, qui l'a tranchée dans le sens indiqué ci-dessus...

(RO 97 V pp. 117–119)

Assurance-maladie

Indemnité journalière (art. 12bis LAMA)

Arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 24 août 1971 dans la cause Dufaux contre Société vaudoise et romande de secours mutuels (SVRSM) et Tribunal des assurances du canton de Vaud.

L'indemnité journalière des assurés qui ont atteint l'âge ouvrant droit à la rente de vieillesse simple peut être réduite au minimum légal (précision de la jurisprudence).

Considérant en droit:

1. – Il s'agit en l'espèce d'examiner s'il est loisible d'imposer aux rentiers de l'assurance-vieillesse et survivants la réduction de leurs indemnités journalières au minimum légal même s'ils exercent encore

une activité rémunérée, de sorte que la maladie leur cause une perte de gain.

Une caisse-maladie n'est pas libre de réduire en tout temps et sans motif, par décision unilatérale, le montant de l'indemnité journalière due en vertu de ses propres statuts à un assuré, à un groupe d'assurés, voire à l'ensemble de ses assurés. Ce principe résulte des règles générales de l'assurance et – indirectement – des art. 5 bis al. 4 in fine, 8 al. 4 et 9 al. 2 LAMA, ainsi que des art. 5 et 10 al. 2 Ord. II et 15 al. 1^{er} Ord. III.

Dans l'arrêt Delapierre du 5 mars 1969 (AFTA 1969 p. 18), le Tribunal fédéral des assurances a reconnu aux caisses le droit de ne plus assurer contre la perte de gain leurs membres ayant atteint l'âge de l'assurance-vieillesse et survivants au-delà du montant minimum de l'indemnité

journalière; il a précisé qu'une telle limitation est motivée et a considéré que la période de l'activité normale de l'individu est censée prendre fin au moment fixé pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse, soit à l'accomplissement de la 65^e année pour les hommes et de la 62^e année pour les femmes, comme le dispose l'art. 21 al. 1^{er} LAVS. Cette limitation a été déclarée justifiée notamment afin de ne pas imposer à la communauté des assurés le financement du mauvais risque que constituerait l'assurance, pour un montant autre que symbolique (celui prévu par la loi, actuellement 2 fr.), de la perte de gain d'une catégorie de personnes considérées par le législateur comme peu aptes au travail en moyenne. Ce motif est fondé sur l'étendue du risque et vaut aussi bien contre l'assurance des rentiers actifs que contre celle des rentiers inactifs; ces derniers ne subissent d'ailleurs aucune perte de gain et, dès lors, doivent en principe être exclus du régime de l'indemnité journalière.

Par conséquent, le fait que la recourante soit restée active après avoir atteint l'âge de l'assurance-vieillesse et survivants ne lui permet point d'exiger, envers et contre le règlement de la SVRSM, le maintien du montant de l'indemnité journalière primitive.

Reste réservé le cas – qui ne se présente pas ici – des rentes de vieillesse différées.

2. – Il faut examiner encore si des circonstances spéciales permettraient à la recourante de bénéficier en l'espèce d'une exception à la règle générale.

L'assurée fait valoir à l'appui de son recours sa qualité d'«assurée collective» comme employée de la Maison X. Mais il y a lieu de constater qu'elle a passé, avant 1970 déjà, de cette catégorie à celle

des assurés individuels. De plus, elle ne saurait se prévaloir du fait qu'en 1970, elle n'était assurée auprès de la SVRSM que pour l'indemnité journalière (et non pour les frais pharmaceutiques par exemple). Le but de semblables prestations est en effet de compenser l'incapacité de travail et non de couvrir – ne fût-ce qu'indirectement – les frais de guérison.

La recourante estime enfin que la réduction n'aurait pas dû intervenir au cours d'une période de maladie. Cette objection se heurte à l'un des motifs qui rendent licite la disposition réglementaire en cause. Ainsi que le Tribunal fédéral des assurances a eu l'occasion de le relever dans l'arrêt Delapierre sus-mentionné, il s'agit notamment de tracer une limite entre le domaine de l'assurance-maladie et celui de l'assurance-vieillesse en matière de perte de gain, afin qu'il ne puisse y avoir cumul en faveur de certains assurés. Le Tribunal fédéral des assurances a jugé que, «s'il en était autrement (c'est-à-dire si la disposition réglementaire était déclarée illicite), les caisses n'auraient guère le moyen d'empêcher qu'on ne les oblige indirectement à jouer pendant 720 jours, voire plus, le rôle de caisse de retraite (dans le même sens, *Pfluger* dans *SKS* 1969, n° 3, p. 44)».

3. – Vu ce qui précède, la disposition des statuts ou du règlement réduisant l'indemnité pleine et entière au minimum légal dès la survenance de l'âge de l'assurance-vieillesse et survivants est valable quelles que soient les circonstances. La seule question pouvant faire l'objet d'une réserve est celle du moment à partir duquel une nouvelle disposition est opposable aux assurés lorsque ceux-ci n'en ont eu connaissance que tardivement. Cette question n'est plus litigieuse en l'espèce.

(RO 97 V pp. 130–132)