

Travail et sécurité sociale

Objekttyp: **Appendix**

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

Band (Jahr): **68 (1976)**

Heft 1

PDF erstellt am: **25.04.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Travail et sécurité sociale

26e année
Janvier 1976
No 1

Chronique de jurisprudence et de législation

Sommaire

I. Quelques conséquences juridiques de la réduction à 45 heures de la durée maximum du travail	25
II. Jurisprudence	29
III. Informations	30
IV. Bibliographie	32

I. Quelques conséquences juridiques de la réduction à 45 heures de la durée maximum du travail

Par Claude Voegeli, Berne

Le 26 novembre 1975, le Conseil fédéral a édicté une «ordonnance relative à la loi sur le travail, qui porte réduction de la durée maximum de la semaine de travail pour certaines catégories d'entreprises et de travailleurs»¹. Il faisait ainsi usage de la compétence que lui donnait l'article 9, 2^e alinéa, de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)² de réduire lui-même de 46 à 45 heures la durée maximum de la semaine de travail pour certaines catégories de travailleurs «si la situation économique, en particulier du marché du travail, et le degré de surpopulation étrangère l'autorisent». L'ordonnance est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1976. Il ne nous appartient pas d'examiner ici la question purement politique de savoir si cette mesure aurait pu être prise plus tôt, mais de donner un aperçu de quelques-unes de ses conséquences juridiques. Rappelons toutefois que la durée effective du travail (c'est-à-dire celle qui est prévue par les conventions collectives et les contrats individuels de travail) était, en 1974 déjà, de 44,1 heures par semaine en moyenne dans l'industrie.

1. Une portée doublement limitée

a. Tout d'abord, l'ordonnance précitée a pour seule base la *loi sur le travail* (LT), qui ne couvre ni toutes les catégories d'entreprises, ni tous les travailleurs; sont exclus, par exemple, les administrations

¹ Recueil officiel des lois fédérales 1975 p. 2343.

² Recueil systématique du droit fédéral (RS) 822.11.

publiques, l'agriculture, les ménages privés et les entreprises soumises à la loi sur le travail dans les entreprises de transports publics³ (voir art. 2 et 4 LT), ainsi que les travailleurs qui exercent une «fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique», les médecins-assistants, les instituteurs d'écoles privées, les éducateurs occupés dans des établissements, les ouvriers à domicile⁴ et les voyageurs de commerce (voir art. 3 LT).
b. Ensuite, l'ordonnance en question se limite, à l'intérieur du champ d'application de la loi sur le travail, aux catégories de personnes citées à l'article 9, 1^{er} alinéa, lettre *a*, de cette dernière, à savoir les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles (définies à l'art. 5 LT), le personnel de bureau, le personnel technique et les «autres employés», y compris le personnel de vente des grands magasins (plus de 50 travailleurs affectés à la vente); cela exclut «tous les autres travailleurs» soumis à la loi (art. 9, 1^{er} al., litt. *b*, LT), notamment les ouvriers occupés dans l'artisanat (non les employés), les travailleurs manuels d'un grand magasin qui ne sont pas affectés à la vente, ainsi que le personnel de vente de magasins qui ne sont pas réputés «grandes entreprises du commerce de détail».

Si l'on envisage en particulier le cas des employés, la réduction de la durée maximum du travail qui a été décidée leur est largement applicable (soit dans les entreprises soumises à la LT). Mais elle ne s'applique pas aux employés qui, même dans une entreprise soumise à la loi sur le travail, exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique, par exemple, ni aux employés occupés dans des entreprises non soumises à cette loi, comme les compagnies de transports publics.

2. Durée du travail moins longue, mais plus d'heures supplémentaires

a. Jusqu'à présent, le *nombre d'heures supplémentaires* (qui ne doit en principe pas dépasser deux heures par jour) ne pouvait pas totaliser plus de 220 heures dans l'année civile par travailleur (art. 12, 2^e al., LT). En outre, l'employeur pouvait faire accomplir 60 heures supplémentaires par année sans avoir besoin d'une autorisation officielle (art. 12, 3^e al., LT). Bien entendu, cette réglementation ne concerne que le travail supplémentaire au sens de la loi sur le travail, c'est-à-dire les heures dépassant la durée maximum fixée à l'article 9, 1^{er} alinéa, pour la semaine de travail. Elle ne touche pas les heures qui excèdent l'horaire effectif, mais non la durée maximum légale du travail.

³ RS 822.21.

⁴ Voir loi fédérale du 12 décembre 1940 sur le travail à domicile (RS 822.31).

Or, l'entrée en vigueur de la réduction de la durée du travail a pour conséquence de porter à 260 le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être faites dans l'année et à 90 le nombre de celles dont l'accomplissement peut être ordonné sans autorisation officielle. Bien que l'article 12, 4^e alinéa, de la loi sur le travail, qui établit cette règle, ne soit pas suffisamment précis dans sa lettre, il est clair, d'après son sens, qu'il ne s'applique qu'aux travailleurs touchés par la réduction de la durée maximum du travail, c'est-à-dire les personnes citées à l'article 9, 1^{er} alinéa, lettre a, de cette même loi. Il en résulte que, pour les travailleurs qui ne sont pas concernés (p. ex. les ouvriers de l'artisanat), l'employeur ne continue de disposer que de 220 heures supplémentaires et de ne pouvoir en faire accomplir que 60 sans autorisation officielle. Sur le plan de ces deux contingents d'heures, la réduction de la durée du travail a donc apporté une situation nouvelle où deux réglementations coexisteront là où il n'y en avait qu'une seule auparavant. Toutefois, une norme restera commune: celle qui veut que le travail supplémentaire ne dépasse pas en principe deux heures dans une journée.

b. Quant à la *majoration de salaire* d'au moins 25 % prévue pour le travail supplémentaire (art. 13, 1^{er} al., LT), elle doit être payée dès la 46^e heure de travail dans la semaine aux travailleurs touchés par la nouvelle ordonnance. Cette majoration n'est pas due pour les heures supplémentaires compensées, avec l'accord du travailleur, par un congé, même si ce dernier n'est pas lui-même majoré (art. 13, 2^e al., LT). De plus, elle continue de ne pas être due aux employés de bureau, aux techniciens et aux «autres employés», y compris le personnel de vente des grands magasins, pour les 60 premières heures supplémentaires accomplies dans l'année civile. Ce nombre n'a pas été augmenté du fait de l'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance, contrairement à celui des heures supplémentaires pouvant être faites sans que l'employeur ait besoin d'une autorisation officielle (voir ci-dessus). Il faut donc éviter toute confusion à cet égard.

Rappelons que la règle des 60 heures sans majoration de salaire pour les employés ne vaut que pour les heures supplémentaires au sens de la loi sur le travail, c'est-à-dire celles qui dépassent la durée maximum prévue à son article 9, 1^{er} alinéa, pour la semaine de travail. Pour leur part, les heures dépassant l'horaire effectif, mais pas la durée maximum fixée par la loi sur le travail, donnent droit, à moins d'être compensées par un congé, à un supplément de salaire d'au moins 25% (art. 321 c, 3^e al., du code des obligations). Cette situation juridique pour le moins compliquée a déjà retenu notre attention dans un précédent article⁵.

⁵ Voir cette revue, 1973, pp. 44 et 45.

3. Effets sur la compensation des «ponts» et sur les arrangements analogues

Dans les cas où la durée effective de la semaine de travail est déjà de 45 heures ou même moins, l'écart entre celle-ci et la durée maximum légale disparaît ou du moins se réduit. Or, jusqu'à présent, cet écart servait souvent à compenser en cours d'année certains jours chômés, comme les «ponts» entre Noël et Nouvel-An, par une prolongation minime de la journée ou de la semaine de travail. Rien n'est changé tant que la semaine ainsi prolongée ne dépasse pas 45 heures. Au-delà de cette limite, les arrangements fixés jusqu'à présent devront désormais se conformer aux prescriptions légales. Or, celles-ci prévoient surtout que le travail compensatoire ne doit en principe pas dépasser deux heures par jour, y compris éventuellement le travail supplémentaire, et qu'il doit intervenir «dans un délai convenable» (art. 11 LT). L'article 39, 1^{er} alinéa, de l'ordonnance 1 du 14 janvier 1966 concernant l'exécution de la loi sur le travail (ordonnance 1)⁶ précise que ce délai comporte les 14 semaines qui suivent ou précèdent immédiatement l'absence. La compensation peut intervenir avant *ou* après cette dernière, ou encore avant *et* après elle. On voit donc que, dans la plupart des cas, il deviendrait impossible de continuer sans plus à compenser certains congés sur toute l'année ou en tout cas sur une période plus longue que 14 semaines. Cependant, le législateur a depuis longtemps prévu une échappatoire, puisque l'article 39, 2^e alinéa, de l'ordonnance 1 dispose que le délai de 14 semaines peut être prolongé à titre général par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) et dans les cas particuliers par les autorités cantonales lorsque employeurs et travailleurs sont d'accord. L'avenir dira dans quelle mesure ces possibilités seront utilisées. A noter qu'elles n'affectent pas le principe selon lequel le travail compensatoire ne peut dépasser deux heures dans la journée, y compris éventuellement le travail supplémentaire.

4. Adaptation des permis

La modification des permis délivrés pour les dérogations aux règles sur la durée du travail requiert un certain travail administratif qui, d'après une circulaire récente de l'OFIAMT aux services cantonaux compétents, ne pourra s'effectuer qu'au fur et à mesure des renouvellements. Il n'en demeure pas moins que, même dans les entreprises possédant un permis pour plus de 45 heures qui n'a pas encore été adapté, la durée du travail doit être de 45 heures dès le 1^{er} janvier 1976.

⁶ RS 822.111.

II. Jurisprudence

Résumée et annotée par Cl. Voegeli

Contrat de travail

Certificat de travail non conforme à la vérité. L'employeur qui établit un certificat, au sens de l'article 330a du code des obligations (CO), élogieux pour le travailleur, alors même que celui-ci ne lui a pas donné satisfaction, commet un acte illicite et encourt de ce fait la responsabilité prévue aux articles 41 ss. CO. Le nouvel employeur qui a engagé le travailleur sur la foi de ce certificat peut donc demander des dommages-intérêts à l'ancien employeur s'il a subi un dommage causé directement par les affirmations mensongères de ce document. L'indemnité pourra toutefois être réduite dans la mesure où le nouvel employeur n'a pas fait preuve de la diligence qu'on pouvait raisonnablement attendre de lui. (D'après RO 101 II p. 69).

Applicabilité des nouvelles dispositions légales sur le contrat de travail. En vertu de l'article 7, alinéa 1 des dispositions finales et transitoires de la loi du 25 juin 1971 révisant les dispositions du CO relatives au contrat de travail (nouveau titre X), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1972, les contrats déjà existants pouvaient être adaptés au nouveau droit jusqu'au 31 décembre 1972, date à partir de laquelle celui-ci s'appliquait uniformément à tous les contrats de travail. En conséquence, les nouvelles dispositions légales (en l'espèce l'art. 339b sur l'indemnité de départ versée à raison des longs rapports de service) ne s'appliquaient pas aux contrats qui ont pris fin avant le 1^{er} janvier 1973 sans avoir été adaptés. (D'après RO 101 II p. 99) *Note.* Cet arrêt traite comme si elle était évidente d'une norme qui ne l'est absolument pas. Le Tribunal fédéral s'y prononce expressément contre l'opinion émise par le Professeur Edwin Schweingruber, selon laquelle les nouvelles dispositions impératives qui accordent des droits dont il n'était pas question dans le contrat individuel de travail existant s'appliquaient à ce dernier dès leur entrée en vigueur (1^{er} janvier 1972), et non pas seulement dès son adaptation ou, à défaut de celle-ci, dès le 1^{er} janvier 1973 (*Commentaire du contrat de travail selon le code fédéral des obligations*, Berne, Union syndicale suisse, 1975, p. 319). Certes, ce point de vue est audacieux, surtout si l'on s'en tient à la lettre de l'article 7, alinéa 1 des dispositions finales et transitoires de la loi révisant le droit relatif au contrat de travail. Mais reconnaissons que cette audace est à la mesure du manque de sens social dont a fait preuve le législateur en élaborant cette règle. Il est, en effet, regrettable que, justement dans un domaine où les parties en présence sont en général inégales, on ait pratiquement laissé à l'employeur le soin de décider selon son bon

plaisir si le travailleur serait ou non mis au bénéfice du nouveau droit avant le 31 décembre 1972. Ces questions n'ont pas perdu de leur actualité, puisque les créances du travailleur découlant des rapports de travail se prescrivent par 5 ans (art. 128, ch. 3 CO).

III. Informations

Confédération

Assurance-vieillesse et survivants (AVS) et assurance-invalidité (AI). Le 12 juin 1975, les Chambres ont adopté un arrêté instituant des mesures d'urgence en matière d'AVS et d'AI (ROLF 1975 p. 1805). Ce texte prévoit notamment que, pour 1976 et 1977, le Conseil fédéral est tenu d'adapter les rentes ordinaires de l'AVS et de l'AI à l'évolution des prix et que, pour la même période, les contributions de la Confédération à l'AVS sont ramenées de 15 à 9%. Ces mesures ont un caractère provisoire. – L'article 18, alinéa 2 du règlement sur l'AVS a été modifié le 15 octobre 1975 (voir ROLF 1975 p. 1877). – A également été modifiée l'ordonnance concernant l'AVS et l'AI facultatives pour les Suisses résidant à l'étranger (voir ROLF 1975 p. 1878).

Assurance militaire. Par ordonnance du 26 novembre 1975, le Conseil fédéral a adapté au renchérissement les rentes d'invalidité et de survivants de l'assurance militaire (ROLF 1975 p. 2267).

Assurance-chômage. Le 3 septembre 1975, le Conseil fédéral a publié son message aux Chambres proposant la modification de la constitution en vue d'instaurer une «nouvelle conception» de l'assurance-chômage (voir FF 1975 II p. 1573). – Le règlement d'exécution de la loi sur l'assurance-chômage a été modifié le 19 novembre 1975, avec effet au 1^{er} décembre 1975 (ROLF 1975 p. 2210), principalement en vue d'apporter des améliorations aux personnes qui ne pouvaient s'assurer que difficilement jusqu'alors. Signalons les innovations suivantes:

- Pour pouvoir s'assurer, il faut prouver qu'on a travaillé 150 jours pendant une période de 365 jours précédant la demande d'admission dans la caisse. Désormais, les jours de vacances payés et les jours de chômage jusqu'à 50 au plus sont comptés dans ces 150 jours. De plus, la période de 365 jours est prolongée d'un nombre de jours correspondant à un empêchement de travailler dû à la maladie, à un accident ou au service militaire. Ces nou-

velles règles s'appliquent aussi à l'obligation de prouver une activité salariée de 150 jours au moins dès l'admission dans une caisse pour avoir droit aux indemnités.

- Pour les travailleurs à temps partiel qui n'atteignent pas les 150 jours de travail, il leur suffit de prouver qu'ils ont travaillé régulièrement au moins 20 heures par semaine au cours de la période de 365 jours.
- Les jeunes qui sortent de l'école et ne suivent aucune formation professionnelle ou qui en interrompent une bénéficient d'une réglementation analogue à celle qui est déjà entrée en vigueur le 1^{er} septembre 1975 pour les personnes ayant achevé une formation professionnelle dans une école (voir *TSS* dans cette revue 1975 p. 325).

Toujours en matière d'assurance-chômage, le nombre maximum d'indemnités journalières a été porté de 120 à 150 jours, cela avec effet au 27 novembre 1975 (*ROLF* 1975 p. 2220).

Durée du travail. La durée maximum du travail a été réduite de 46 à 45 heures pour certaines catégories de travailleurs soumis à la loi sur le travail (voir *ROLF* 1975 p. 2343 et notre article sous I). – Par un message adressé aux Chambres le 26 novembre 1975, le Conseil fédéral a proposé le rejet sans contreprojet de l'initiative des Organisations progressistes de Suisse (POCH) sur la semaine de 40 heures (voir *FF* 1975 II p. 2265).

Etranger

République fédérale d'Allemagne. Sécurité et hygiène du travail: Le 1^{er} mai 1976, entrera en vigueur une nouvelle ordonnance relative aux lieux de travail. (D'après BIT, *Bull. d'inf. soc.*)

France. Emploi: Pour favoriser l'emploi des jeunes, le gouvernement a pris, par décrets du 4 juin 1975, une série de mesures devant inciter les employeurs à faire davantage appel à de jeunes travailleurs. C'est ainsi qu'est instituée une prime en faveur des employeurs qui engagent, soit à un poste nouvellement créé, soit pour remplacer un travailleur qui prend sa retraite:

- une personne inscrite depuis plus de 6 mois comme chômeur (pudiquement appelée «demandeur d'emploi»);
- une personne âgée de moins de 25 ans à la recherche d'un premier emploi;
- une personne qui, à la suite du service militaire, s'est inscrite comme chômeur.

Simultanément, un nouveau régime d'emploi-formation est mis en place au profit des chômeurs de 16 à 25 ans. Tout employeur qui

s'engage à faire bénéficier d'une formation un jeune travailleur nouvellement engagé reçoit, sous certaines conditions, une aide de l'Etat portant sur les frais de formation et sur la rémunération. (D'après BIT, *Bull. d'inf. soc.*)

Italie. Emploi: Une loi du 20 mai 1975 garantit le versement de 80% du salaire global pour les heures de chômage partiel ne dépassant pas 40 par semaine. Cette loi entérine et précise un accord interprofessionnel conclu sur le plan national le 21 janvier 1975. Elle prévoit aussi une procédure de consultation des syndicats, notamment au sujet des périodes de chômage partiel dans l'entreprise et du nombre des travailleurs touchés. (D'après BIT, *Bull. d'inf. soc.*)

Organisations internationales et régionales

Communautés européennes. Durée du travail et vacances: Le Conseil des ministres des affaires sociales, réuni le 17 juin 1975, a marqué son accord à la recommandation faite aux Etats membres en vue d'appliquer, avant le 31 décembre 1978, le principe de la semaine normale de travail de 40 heures et de 4 semaines de congés payés par an. L'introduction de ce principe ne peut entraîner une réduction de la rémunération. (D'après BIT, *Bull. d'inf. soc.*)

IV. Bibliographie

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Procédures nationales spéciales concernant la non-discrimination dans l'emploi*, Genève, 1975, vi et 67 pages. – *La négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché*, Genève, 1974, 529 pages.

GERBER, Sylva M., *La sécurité sociale et les femmes: Une prise de position*, dans *Revue internationale du Travail*, 1959, pages 473 à 488.

SZÖLÖSY, Paul, et ROBERT-TISSOT, Charles, *L'évaluation du dommage résultant de l'invalidité dans divers pays européens*, Zurich, Schulthess, 1974, LIX et 529 pages.

ZELENKA, A., *Les systèmes de pensions dans les pays industrialisés*, Genève, Bureau international du Travail, 1974, vi et 211 pages.