

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 66 (1974)
Heft: 1

Anhang: Travail et sécurité sociale

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.11.2024

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

Travail et sécurité sociale

24e année
Janvier 1974
No 1

Chronique de jurisprudence et de législation
Supplément trimestriel de la «Revue syndicale»

Les obligations du travailleur

Par Claude Voegeli, licencié en droit, Berne

Le travailleur doit exécuter personnellement et avec soin le travail et sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. En cas d'inexécution de ses obligations, sa responsabilité n'est engagée que sous certaines conditions.

1. Obligation d'exécuter personnellement le travail

Par le contrat de travail le travailleur met sa force de travail, et non sa personne, à la disposition de l'employeur. Celui-ci n'a donc pas le pouvoir de le contraindre à travailler. Mais il pourra exiger réparation d'un dommage éventuel si le travailleur n'exécute pas ses obligations; cela sur la base des articles 97 à 109 du code des obligations (CO), qui régissent de manière générale les effets de l'inexécution des obligations. Bien entendu, les cas d'empêchement de travailler prévus aux articles 324 à 324b CO (maladie, service militaire, etc.) ne sont pas des cas d'inexécution au sens de ce code. En principe, le travailleur ne peut confier l'accomplissement du travail à un tiers, mais des exceptions peuvent résulter du contrat ou des circonstances (art. 321 CO), par exemple lorsqu'un concierge doit recourir aux services de sa femme pour certains nettoyages¹.

2. Obligation de diligence

Au sens de l'article 321a alinéas 1 et 2 CO, l'obligation de diligence impose au travailleur d'exécuter son travail avec tout le soin voulu, notamment en faisant un usage correct du matériel de l'entreprise.

¹ Message du Conseil fédéral, *Feuille fédérale (FF)*, 1967, vol. II, p. 307.

En particulier, le travailleur devra suivre les directives générales et les instructions particulières que l'employeur est en droit de donner en vertu du pouvoir de direction qu'il a sur son personnel (v. art. 321d CO). Ces directives et ces instructions ne peuvent se rapporter qu'au travail. C'est d'après les règles de la bonne foi que se mesure le devoir d'obéissance du travailleur². Celui-ci doit tolérer d'être soumis à une surveillance, « mais seulement dans la mesure compatible avec le respect dû à sa personne »³. Si l'entreprise est soumise à la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail), il peut en outre être tenu d'observer le règlement d'entreprise, régi par les articles 37 à 39 de cette loi.

3. Obligation dite de fidélité (*Treuepflicht*)

L'article 321a CO dispose que le travailleur sauvegardera fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1). C'est l'obligation dite de fidélité, qui implique notamment l'interdiction du travail clandestin, ou « travail noir » (al. 3) et le devoir de garder le secret (al. 4).

Le travail clandestin est celui qui est effectué pour un tiers. Il n'est interdit que s'il est rémunéré et si le travailleur lèse par là son devoir de fidélité. Pour qu'il y ait violation du devoir de fidélité, il n'est pas nécessaire qu'il y ait toujours concurrence faite à l'employeur; il peut suffire que l'occupation annexe empêche le travailleur de remplir correctement ses obligations, par exemple à cause de la fatigue qu'il en ressent. Le travailleur qui accomplirait pour un tiers un travail non rémunéré mais nuisant aux intérêts légitimes de l'employeur (par exemple le fait de conseiller gratuitement une entreprise concurrente) peut tomber sous le coup de l'alinéa 1 de l'article 321a CO.

Quant à *l'obligation de garder le secret*, elle interdit au travailleur d'utiliser ou de révéler des faits destinés à rester confidentiels (art. 321a al. 4 CO), c'est-à-dire ceux que l'employeur a un intérêt légitime à tenir secrets⁴. Pendant que dure le contrat de travail, cette interdiction est absolue; après sa cessation, elle ne vaut que dans la mesure où la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur l'exige⁵. La manière dont les faits confidentiels sont arrivés à la connaissance du travailleur importe peu⁶.

² Message du Conseil fédéral, *FF*, 1967, vol. II, p. 318.

³ *Ibidem*.

⁴ Message du Conseil fédéral, *FF*, 1967, vol. II, p. 309.

⁵ Il faut distinguer l'article 321a alinéa 4 CO des dispositions sur la clause de prohibition de concurrence (v. art. 340 à 340c CO).

⁶ Message du Conseil fédéral, *FF*, 1967, vol. II, p. 310.

4. Responsabilité du travailleur

Les dispositions générales sur les effets de l'inexécution des obligations (art. 97 à 109 CO) s'appliquent également au contrat de travail. L'article 99 alinéa 2 CO renvoie aux dispositions sur les obligations résultant d'actes illicites (art. 41 à 61 CO). Or, l'article 44 alinéa 1 CO prévoit que les dommages-intérêts peuvent être réduits, voire supprimés, en cas de faute concomitante. C'est de cette norme que découle la disposition spéciale de l'article 321e alinéa 2 CO.

Il ressort de cette règle que la responsabilité du travailleur en cas de dommage causé à l'employeur se mesure d'après les termes du contrat et en tenant compte, d'une part, de la *nature du travail* (c'est-à-dire des risques qu'il comporte ainsi que de l'instruction et des connaissances qu'il requiert) et, d'autre part, de la *personne du travailleur* (c'est-à-dire des aptitudes et des qualités de celui-ci que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître). La responsabilité du travailleur sera réduite dans la mesure où l'employeur n'aura pas fait concorder suffisamment ce facteur objectif et ce facteur subjectif, par exemple en ne prenant pas tous les renseignements utiles sur les capacités du travailleur.

La responsabilité du travailleur ne peut être augmentée contractuellement, car l'article 321e alinéa 2 CO est relativement impératif (v. art. 362 al. 1 CO). C'est pourquoi il n'est pas licite, par exemple, de stipuler que le directeur d'une succursale ou un caissier répond dans les limites des marchandises ou de l'argent manquants, pas plus que de rendre le travailleur automatiquement responsable de la perte fortuite⁷. Notons enfin que la casse de matériel peut être considérée comme normale jusqu'à une certaine limite.

⁷ Message du Conseil fédéral, *FF*, vol. II, p. 319.

Conventions collectives de travail

Extension du champ d'application

Arrêt du Tribunal fédéral, 3 octobre 1972, Honold c. Zaugg (cons. 1).

Résumé: Les conventions collectives de travail dont le champ d'application a été étendu par décision de l'autorité renferment des normes de droit privé.

Considérant en droit

1. – La demanderesse prétend que le recours n'est pas recevable, car sa demande se fonde sur l'article 29, 1^{er} alinéa, de la convention collective de l'hôtellerie du canton de Zurich et sur l'article 107, 2^e alinéa, de la loi zurichoise sur la restauration, c'est-à-dire sur du droit cantonal. Le fait que la décision cantonale du 2 février 1967 d'étendre le champ d'application de cette convention a été approuvée le 14 mars 1967 par le Conseil fédéral ne serait pas un motif de recevabilité du recours.

Le texte de 1911 du code des obligations (CO) réglementait déjà la convention collective (art. 322 et 323). Mais il limitait les effets de celle-ci aux parties et aux membres des associations contractantes. Il en résultait que le but visé par les conventions collectives, soit l'uniformisation des conditions de travail et l'aménagement de la concurrence dans les grandes branches professionnelles ou économiques, ne pouvait être que partiellement atteint. C'est pourquoi les autorités ont été habilitées à étendre le champ d'application des conventions collectives, successivement en vertu des arrêtés fédéraux du 1^{er} octobre 1941 et du 23 juin 1943 et de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT). Il ressort des travaux préparatoires de ces textes que le législateur a expressément exclu l'idée d'un aménagement de droit public en matière d'extension du champ d'application des conventions collectives. Partout où le besoin d'une telle extension se fait sentir, les clauses de la convention doivent pouvoir s'appliquer aux dissi-

dents sans que les effets de droit privé qu'elles exercent sur les travailleurs et les employeurs concernés soient affectés pour autant. Ce n'est pas à l'autorité administrative, mais aux intéressés, qu'il appartient de faire valoir les droits prévus par la convention; de même que c'est le juge civil qui règlera les litiges portant sur les clauses de celle-ci, comme c'est le cas pour toutes les affaires de droit privé (...).

Le fait de traiter comme du droit privé les clauses dont le champ d'application a été étendu se justifie également du point de vue positif. Les rapports juridiques entre le travailleur et l'employeur, régis par la convention collective dont le champ d'application a été étendu, ont le caractère de droit privé. Certes, la convention contient principalement, en plus des clauses régissant les rapports entre les parties qui l'ont conclue, une réglementation dont la particularité est de s'appliquer directement aux travailleurs et aux employeurs, comme le ferait une loi. Mais la faculté qu'ont les parties à une convention collective de travail d'établir des normes de droit a son fondement dans les articles 322 et 323 CO, c'est-à-dire dans le droit privé (...). Il est vrai, d'autre part, que la décision d'extension est un acte de droit administratif, appartenant comme tel au droit public. Mais elle ne transforme pas les clauses de la convention en prescriptions de droit public, pas plus qu'elle n'habilite l'autorité administrative à contrôler leur exécution ou à exercer son pouvoir de coercition lorsqu'elles sont enfreintes. Il s'agit bien plus d'une modalité particulière de création du droit, par laquelle, lorsque les conditions légales sont remplies, le droit professionnel élaboré par les parties à la convention est étendu à toutes les personnes appartenant à une profession ou à une branche déterminée (...). Ainsi, pour les dissidents également, la convention dont le champ d'application a été étendu ne contient pas une réglementation de droit public, mais bien de droit privé objectif.

Selon l'article 7 LECCT, l'extension est prononcée par le Conseil fédéral lors-

qu'elle vise le territoire de plusieurs cantons (1^{er} al.). Si l'extension se limite à tout ou partie du territoire d'un seul canton, la décision ressortit à l'autorité que celui-ci a désignée (2^e al.). Cette attribution des cantons ne signifie nullement une ingérence dans la compétence fédérale en matière de droit civil; elle n'implique pas non plus que les clauses touchées par la décision cantonale d'extension deviennent du droit public can-

tonal. Là encore, il s'agit de droit fédéral, car la décision repose sur une disposition de droit fédéral, est soumise à l'examen du Conseil fédéral et n'est valable que si elle a été approuvée par celui-ci (art. 13 LECCT).

Le recours de la défenderesse, qui se fonde bien sur le droit fédéral, est donc recevable.

(Trad. de *RO*, 98, II, pp. 205 à 209)

Choix bibliographique

La sécurité sociale des travailleurs migrants, par Marios PANAYOTOPOULOS, *Etudes suisses de droit européen*, vol. 9, Genève, Georg, 1973, 514 p.

Les entreprises multinationales et la politique sociale, par le BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Genève, 1973, 192 p.

La sous-entreprise de main-d'œuvre et sa réglementation, par E. EPSTEIN et J. MONAT, dans *Revue internationale du Travail*, Genève, BIT, 1973, pp. 491 à 512.

La condition juridique des handicapés mentaux, colloque du 24 avril 1972, *Mémoires publiés par la Faculté de droit*, vol. 37, Genève, Georg, 1973, 123 p.