

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 67 (1975)
Heft: 10

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: 25.11.2024

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

Travail et sécurité sociale

25e année
Octobre 1975
No 4

Chronique de jurisprudence et de législation

Sommaire

I. Le droit aux vacances en cas de licenciement, <i>par Cl. Voegeli</i>	321
II. Jurisprudence, <i>résumée par Cl. Voegeli</i>	
– Assurance-vieillesse et survivants	323
– Assurance-invalidité	324
III. Informations	
– Confédération	325
– Etranger.....	326
VI. Bibliographie	328

Abréviation de « Travail et sécurité sociale »: TSS

I. Le droit aux vacances en cas de licenciement

Par Claude Voegeli, Berne

En cas de licenciement, les droits et obligations résultant du contrat de travail continuent d'exister jusqu'à ce que celui-ci prenne effectivement fin, c'est-à-dire jusqu'à l'expiration du délai de congé. En particulier, le travailleur doit encore mettre sa force de travail à la disposition de l'employeur et celui-ci doit poursuivre le paiement du salaire. Certes, il existe dans le code des obligations (CO) certaines dispositions sur le contrat de travail qui ont des effets se manifestant après qu'il ait pris fin. Mais il s'agit alors de régler des droits qui, tout en ayant leur source dans ce contrat, ne peuvent, par leur nature même, être invoqués qu'après son expiration. Ainsi en est-il, par exemple, des dispositions sur les institutions de prévoyance (art. 331 à 331c CO) et sur la clause de prohibition de concurrence (art. 340 à 340c CO). Tel n'est pas le cas des vacances.

La réglementation sur les vacances serait lettre morte si ces dernières n'étaient pas prises effectivement par le travailleur. D'autre part, il est normal que la période pendant laquelle elles sont prises soit fixée de telle manière que les intérêts du travailleur (qui aura peut-être pris certaines dispositions, comme de louer un chalet)

et ceux de l'employeur (qui s'attend peut-être à un afflux de commandes justement durant la période proposée par le travailleur) concordent au mieux. C'est pourquoi la loi prescrit, d'une part, que les vacances ne peuvent pas être remplacées par d'autres prestations, notamment des sommes d'argent, tant que durent les rapports de travail (art. 329d al. 2 CO) et, d'autre part, que l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur et des intérêts de l'entreprise (art. 329c al. 2 CO). D'application relativement facile tant que les rapports de travail se poursuivent normalement, ces deux règles revêtent une importance pratique particulière dès que le contrat a été dénoncé. La première est d'ailleurs déjà tempérée par la loi, qui admet implicitement que le solde des vacances restant à la fin du délai de congé peut être accordé sous forme de prestations pécuniaires.

Le travailleur qui a reçu son congé doit donc s'accorder avec l'employeur pour savoir s'il prendra ses vacances avant la fin effective du contrat de travail ou si elles seront remplacées par de l'argent. A noter que l'art. 329c al. 1 CO n'interdit pas aux parties de s'entendre pour qu'une fraction des vacances soit effectivement prise, le solde étant accordé sous forme d'espèces. Les parties doivent faire tout leur possible pour que les vacances soient prises avant la fin des rapports de travail, car, en disposant qu'elles ne peuvent être remplacées par d'autres prestations, la loi pose un principe qui, à notre avis, ne peut être écarté au moyen du versement d'une somme à la fin du contrat que dans les cas où l'on ne peut agir autrement. Ainsi l'employeur ne peut forcer le travailleur à ne pas prendre ses vacances avant la fin du délai de congé que si les intérêts de l'entreprise l'exigent et si ces derniers peuvent être considérés comme prépondérants par rapport à ceux du travailleur. Mais la réciproque est également vraie et vaut notamment dans le cas des vacances d'entreprise (prises en même temps par tout le personnel).

Pendant les vacances, le travailleur a droit au salaire convenu. Si, avant le licenciement, ce salaire a été réduit par suite des difficultés de l'entreprise (réduction qui est généralement liée à un chômage partiel dans l'entreprise), il faut distinguer la part des vacances correspondant à la période de l'année au cours de laquelle le travailleur touchait encore son plein salaire et la part correspondant à la période de salaire réduit. Un exemple illustrera notre propos :

- Pour l'année 1975, un travailleur a droit à trois semaines de vacances. Par suite de difficultés de l'entreprise, son salaire a été réduit à partir du 1^{er} mars. Les affaires allant de plus en plus mal, le travailleur est licencié le 31 mai avec effet au 30 juin (délai de congé d'un mois).

- Comme la durée de ses services pendant l'année considérée est de six mois (de janvier à juin), le travailleur n'a droit qu'à une semaine et demie de vacances (art. 329a al. 3 CO).
- Comme il a travaillé deux mois à plein salaire (de janvier à février) et quatre mois à salaire réduit (de mars à juin), il a droit à une demi-semaine de vacances rémunérées à plein salaire et à une semaine rémunérée à salaire réduit.

C'est ici qu'il convient de relever que les caisses d'assurance-chômage ne paient généralement aucune indemnité de chômage partiel lorsque le travailleur est en vacances, même s'il ne touche qu'un salaire réduit pendant tout ou partie de celles-ci. Or, en droit du travail, il n'existe aucune disposition légale qui obligerait l'employeur à verser le plein salaire afférent aux vacances qui tombent dans une période de chômage partiel. Lors de l'introduction de ce dernier, qui, juridiquement, est considérée comme une modification du contrat acceptée par le travailleur, il ne serait donc pas inutile de faire préciser que la réduction de salaire prévue ne touchera pas le salaire afférent aux vacances (que celles-ci soient accordées avant ou après un éventuel licenciement).

*

ERRATUM

Dans le dernier numéro de *TSS*, la signature de l'article intitulé *Les prestations d'une caisse de prévoyance peuvent-elles être déduites du salaire versé aux survivants en cas de décès du travailleur?* (*RSS* 1975 p. 258) a été omise. Cet article était de Claude Voegeli.

II. Jurisprudence

Résumée par Cl. Voegeli

Assurance-vieillesse et survivants

Droit de la femme divorcée à une rente de veuve. L'art. 23 al. 2 de la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) assimile la femme divorcée à une veuve en cas de décès de son ancien mari, si ce dernier était tenu de lui payer une pension alimentaire et si le mariage avait duré au moins dix ans. La jurisprudence avait d'abord posé comme condition au versement de la rente que le droit à la pension alimentaire existe encore au décès de l'ancien mari. Or, la huitième révision de la LAVS, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1973, a supprimé l'art. 41 du règlement d'application de cette loi, selon lequel le montant de la rente de veuve versée à la femme divorcée était réduit dans la mesure où il dépassait celui de la pen-

sion alimentaire. D'après le Tribunal fédéral des assurances (TFA), le fait que cette prescription réglementaire, qui porte sur le montant de la rente, ait été abrogée modifie l'interprétation de l'art. 23 al. 2 LAVS, en ce sens qu'il est désormais indifférent que l'ancien mari ait été tenu de payer une pension seulement pour une durée déterminée prenant fin avant ou après le décès. En d'autres termes, tant le montant de la pension alimentaire que la durée pendant laquelle elle doit ou devait être versée ne sont plus des conditions d'ouverture du droit à la rente de veuve; il suffit que l'ancien mari ait été condamné à verser une pension alimentaire et que le mariage ait duré au moins dix ans. (D'après RO 100 V p. 88)

Assurance-invalidité

Subsides pour la formation scolaire spéciale des mineurs. Selon l'art. 19 de la loi sur l'assurance-invalidité (LAI), les mineurs qui, par suite de leur invalidité, ne peuvent suivre l'école publique, mais sont aptes à recevoir une formation scolaire spéciale, ont droit à des subsides. Ceux-ci ne sont toutefois alloués aux mineurs de plus de dix-huit ans que suivant une pratique restrictive, car c'est à partir de cet âge qu'un assuré peut éventuellement toucher une rente d'invalidité ou une allocation pour impotent (art. 29 al. 2 et art. 42 al. 1 LAI). D'après le TFA, cette pratique ne doit cependant pas consister à n'accorder des subsides que si la formation scolaire spéciale prépare l'invalidé à l'acquisition d'une capacité de travail qui lui permettra de subvenir, au moins partiellement, à ses besoins. Des subsides doivent déjà être accordés lorsqu'on peut attendre de cette formation qu'elle favorise chez l'invalidé, même âgé de plus de dix-huit ans, une amélioration sensible et durable de son indépendance dans l'accomplissement des actes ordinaires de la vie et de sa capacité de s'intégrer dans le monde qui l'entoure. (D'après RO 100 V p. 109)

Droit aux prestations correspondant à des faits que l'assuré n'a pas mentionnés expressément dans sa demande. La jurisprudence a posé le principe selon lequel l'assuré est réputé faire valoir dans sa demande tous les droits à prestations existant au moment où il la dépose, même s'il ne les mentionne pas en détails. Mais ce principe ne vaut qu'à l'égard des prestations qui, selon les règles de la bonne foi, sont en rapport avec les faits rapportés et les pièces qui ont été ou qui seront produites. Si tel est le cas, l'assuré peut faire valoir son droit à la prestation qui ne faisait pas l'objet de la décision prise sur sa première demande, cela dans les cinq ans à dater de la naissance dudit droit. Certes, l'art. 48 al. 2 LAI contient une règle d'application générale selon laquelle l'assuré qui présente une

demande plus de douze mois après la naissance du droit à prestation ne peut, en principe, toucher des prestations que pour les douze mois précédant le dépôt de la demande. Mais cette disposition ne peut pas s'appliquer en l'occurrence, car il arrive que l'examen de la première demande dure plus de douze mois. (D'après RO 100 V p. 114)

III. Informations

Confédération

Assurance-maladie. Le 27 août 1975 (ROLF 1975 p. 1503), le Conseil fédéral a modifié l'ordonnance V sur l'assurance-maladie (RS 832.121) en portant à 30 francs la franchise, c'est-à-dire le montant qui, en principe, est mis à la charge de l'assuré dans chaque cas de maladie. Lorsqu'une convention passée entre caisses et médecins établit un barème fondé sur le revenu des assurés, la franchise sera de 50 francs pour les groupes supérieurs. Toutefois, les caisses ne peuvent pas retenir une nouvelle fois la franchise lorsque, pour cause d'empêchement, le médecin qui a commencé le traitement doit se faire remplacer par un autre médecin.

Assurance-chômage. C'est également le 27 août 1975 (ROLF 1975 p. 1505) que le Conseil fédéral a modifié le règlement d'application de la loi sur l'assurance-chômage (RS 837.11), en ce sens que les personnes qui fréquentent une université, une école normale, une école technique supérieure, un technicum, une école professionnelle spéciale ou «d'autres écoles semblables» qui délivrent un certificat ou un diplôme après une année au moins peuvent s'affilier à une caisse sans avoir à prouver qu'elles ont déjà exercé une activité lucrative dépendante et sans devoir payer de contribution d'entrée (ce dernier avantage est également reconnu aux apprentis, qui bénéficiaient d'ailleurs déjà du premier). Ces personnes ne peuvent toutefois profiter de cette réglementation que si elles s'assurent dans les trois mois qui suivent la fin de leur formation et se tiennent à la disposition de l'office du travail. Le montant des cotisations et des prestations est basé sur «le salaire habituellement versé au travailleur au sortir de sa formation professionnelle»; mais le gain assurable ne saurait dépasser les deux tiers du gain assurable maximum prévu par la loi (ce qui donne actuellement 80 fr. par jour). La modification entre en vigueur le 1^{er} septembre 1975, mais les personnes ayant achevé leur formation entre le 1^{er} janvier 1975 et cette date peuvent également en bénéficier, à condition de s'assurer jusqu'au 30 novembre 1975. *Note.* La remarque que nous avons faite dans le

dernier numéro de *TSS* (*RSS* 1975 p. 264) sous « *Assurance-chômage* » (2^e phrase du 2^e tiret) ne vaut donc plus pour les personnes touchées par cette modification.

Etranger

République fédérale d'Allemagne. Allocations familiales: Le système d'allocations familiales est uniformisé depuis le 1^{er} janvier 1975. Auparavant, les exemptions d'impôts liées au nombre d'enfants étaient plus favorables aux contribuables des catégories de revenus les plus élevés et le régime des allocations familiales n'était pas le même pour le secteur privé et le secteur public. La nouvelle réglementation supprime les exemptions d'impôts et les remplace par un régime uniforme d'allocations familiales. Celles-ci s'élèvent à 50 marks par mois pour le premier enfant, 70 marks pour le deuxième et 120 marks pour chacun des enfants suivants. La limite d'âge est fixée à 18 ans, mais elle est portée à 27 ans pour les enfants qui poursuivent des études ou sont invalides. (D'après BIT, *Bull. d'inf. soc.*)

Belgique. Femmes: Un arrêté royal du 2 décembre 1974 a institué, auprès du Ministère de l'emploi et du travail, une « Commission du travail des femmes », dont le rôle est essentiellement consultatif et qui est composée de quatorze membres désignés paritairement par les organisations de travailleurs et d'employeurs et de quelques représentants (sans voix délibérative) des ministères intéressés. (D'après BIT, *Bull. d'inf. soc.*)

Pays-Bas. Egalité de rémunération: A la suite de la ratification par les Pays-Bas de la convention N° 100 de l'OIT, des travaux avaient été entrepris dès 1972, en vue d'élaborer une loi sur l'égalité de rémunération. Cette loi a été adoptée le 20 mars 1975. Elle reconnaît à la travailleuse le droit de faire valoir le principe de l'égalité de rémunération par voie juridictionnelle, après avoir pris l'avis de la Commission pour l'égalité des salaires féminins et masculins, nouvellement instituée. La comparaison s'établit entre salaires versés pour un travail de valeur égale ou approximativement égale, accompli dans la même entreprise ou, à défaut, dans une autre entreprise de la même branche d'industrie (la définition de la rémunération exclut toutefois les droits à pension). C'est le système d'évaluation des tâches en vigueur dans l'entreprise qui est déterminant, mais la commission précitée donne son avis en cas de carence ou d'absence d'un tel système. Cet organe peut en outre informer l'autorité et l'employeur concerné, ainsi que les organisations de travailleurs et d'employeurs, de ce qu'elle considère comme constituant des

inégalités de rémunération. Enfin, une femme ayant fait valoir son droit à un salaire égal ne peut être licenciée sans l'autorisation du directeur du Bureau régional de l'emploi. (D'après BIT, *Bull. d'inf. soc.*)

Suède. Participation: Une convention collective, signée le 18 février 1975 par les organisations centrales de travailleurs et d'employeurs et applicable à toutes les entreprises possédant un conseil d'entreprise, donne aux représentants des travailleurs le droit d'accéder aux informations financières et économiques de l'entreprise. Cet accès est reconnu soit à une commission économique (comprenant au plus trois représentants des travailleurs et un nombre égal de représentants de l'employeur, tous membres du conseil d'entreprise), soit à un conseiller interne (qui sera un travailleur de l'entreprise désigné après consultation du conseil d'entreprise, mais n'appartenant pas nécessairement à cet organe), soit à un conseiller extérieur (expert nommé par les représentants syndicaux du conseil d'entreprise, sous réserve des conditions suivantes: le choix doit avoir été approuvé à l'unanimité de ce conseil; les deux premières solutions ont été essayées, mais n'ont pas été jugées satisfaisantes par les membres salariés; le problème de l'information sur les questions économiques a été débattu pendant au moins six mois par le conseil d'entreprise, sans que celui-ci prenne une décision. Les services de cet expert sont à la charge de l'employeur). (D'après BIT, *Bull. d'inf. soc.*)

IV. Bibliographie

ARREGGER, Otto, *Die normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages und ihr Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag*, thèse de droit, Berne, Zurich, Juris-Druck u. Verlag, 1974, 150 pages.

ASSOCIATION SUISSE DES FEMMES UNIVERSITAIRES, *Die Stellung der Frau in der schweizerischen Sozialversicherung*, Berne, 1975, 96 pages.

BERENSTEIN, Alexandre, *Le règlement des conflits collectifs de travail en Suisse*, dans *Revue syndicale suisse*, 1975, pages 101 à 114.

FILLETZAZ, Jean, *Wegweiser durch das neue Arbeitsvertragsrecht*, Berne, Cosmos, 1975, 121 pages.

HUG, K., *Rechtsmissbrauch und Arbeitsvertragsrecht*, dans *Journal des associations patronales*, 1975, pages 590 et 591.

KREIS, Peter, *Der Anschluss eines Aussenseiters an den Gesamtarbeitsvertrag*, thèse de droit, Berne, Zurich, Juris-Druck u. Verlag, 1974, 237 pages.

LÜTHI, Wilfried, *Arbeitsrecht und Sozialversicherung, Probleme der Koordination*, thèse de droit, Berne, Lang, 1974, 191 pages.

REHBINDER, Manfred, *Grundriss des schweizerischen Arbeitsrechts*, Berne, Stämpfli, 1975, 184 pages.

SCHUMACHER, Jost, *Der Vertragsbruch nach dem neuen Arbeitsvertragsrecht*, Berne, Lang, 1975, 168 pages.

STAUFFACHER, Werner, *Mitbestimmung im Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft*, thèse de droit et de science politique, Zurich, Schulthess, 1974, 224 pages.

STRÄSSLE, Karl, *Das Lehrverhältnis*, Zurich, Schulthess, 1975, 81 pages.

SULLEROT, Evelyne, *L'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans les Etats d'Europe membres de la CEE*, dans *Revue internationale du Travail*, 1975, pages 99 à 124.