

Jugement

Consentement tacite à une modification du contrat

Si le travailleur a accepté sans réticence une réduction de son salaire sur une durée de trois mois, l'employeur est en droit de considérer que le travailleur a tacitement consenti à cette réduction salariale.

Faits

Le travailleur A. était au service de la X. SA (employeur) en qualité de planificateur et vendeur de cuisines du 23 mars 1995 au 31 août 2001 et du 7 janvier 2002 au 31 janvier 2007.

Le 28 avril 2008, A. engageait une action contre la X. SA en exigeant une somme de Fr.41 380.70 avec intérêts.

A l'appui de sa revendication, A. indiquait notamment qu'en vertu du chiffre 6 de son contrat de travail du 21 décembre 2001, il avait droit à une commission de 1,5 pour cent sur le chiffre d'affaires réalisé. Le demandeur précise qu'à partir du 26 avril 2004, la X. SA ne payait plus que 0,7 pour cent de commission. X. SA lui avait fait savoir oralement qu'il lui confierait désormais un travail à Lucerne avec une commission réduite à 0,7 pour cent, et que faute d'accepter ces conditions, il recevrait son congé. A. dit n'avoir pas donné son accord à cet arrangement et avoir refusé de signer le projet de contrat rédigé dans ce sens. Il estime donc n'avoir pas consenti expressément à la modification contractuelle. Il conteste également l'idée d'une approbation tacite de sa part, étant entendu que, de peur de perdre son emploi, il n'osait pas s'opposer à la réduction de la commission pendant la durée consécutive de ses rapports de travail. En conclusion, A. considère que la X. SA lui doit une différence de commission de 0,8 pour cent.

Extraits des considérants

2.1 Pour être valable, le contrat individuel de travail n'est, en principe, soumis à aucune forme spéciale (art. 320 al.1 CO). Dans la mesure où les parties ne sont convenues d'aucune forme particulière, il peut être conclu ou modifié oralement ou par attitude concluante.

Cette règle est valable également pour des modifications de salaire.

2.1.1 Les parties qui ont convenu de donner une forme spéciale à un contrat pour lequel la loi n'en exige point, sont réputées n'avoir entendu se lier que dès l'accomplissement de cette forme (art. 16 al.1 CO). Selon la jurisprudence, des réserves quant à la forme peuvent être valablement mises en place par simple comportement concluant, par exemple par l'envoi de doubles du contrat dûment signés. En revanche, lorsque les prestations contractuelles sont fournies et reçues sans réserve en l'absence de la forme écrite convenue, il est légitime de considérer qu'il y a eu renonciation concluante à la forme prévue.

2.1.2 Lorsque l'employeur propose au travailleur une réduction de salaire, l'absence de réaction de ce dernier ne saurait être interprétée comme un consentement par principe. Il convient néanmoins de se référer à l'art. 6 CO, qui traite de l'acceptation d'une offre en ces termes: «Lorsque l'auteur de l'offre ne devait pas, en raison ... des circonstances, s'attendre à une acceptation expresse, le contrat est réputé conclu si l'offre n'a pas été refusée dans un délai convenable.» Tant la doctrine que la jurisprudence admettent en effet que l'acceptation sans réserve d'une réduction de salaire sur une durée de trois mois équivaut à un consentement tacite du travailleur. Ce dernier a toutefois la possibilité de s'opposer à cette présomption en fournissant la preuve de l'existence de circonstances qui, malgré son silence prolongé, ne permettraient pas de conclure à son approbation de la réduction salariale. Dans le cas soumis, constatant que le travailleur



avait accepté pendant six mois son salaire réduit sans la moindre résistance, le Tribunal fédéral a estimé qu'il y avait consentement concluant de sa part, même s'il avait en effet refusé de signer le nouveau contrat qui lui avait été soumis avant qu'il ne s'engage dans sa nouvelle fonction. Il n'empêche, d'autre part, que le simple fait que le travailleur ait signé une quittance portant sur un montant inférieur aux conditions salariales contractuelles, ne saurait signifier que la modification salariale en sa défaveur est devenue effective en raison d'un véritable consentement de sa part.

2.2 L'instance antérieure a considéré que le simple fait que la X. SA ait annoncé la réduction de la commission par un document ne prouvait pas que la nécessité de la forme écrite était désormais établie entre les parties; les juges ont, en effet, souligné que A. n'avait pas contesté la diminution de sa rémunération pendant 34 mois et qu'aucun accord explicite concernant l'exigence de la forme écrite pour des modifications contractuelles n'avait été mis en évidence. Conformément au principe de la bonne foi, il apparaît clairement que, malgré sa crainte du licenciement, A. aurait dû manifester son désaccord avec la réduction de la commission s'il entendait conserver le taux initial. Les juges ont admis le principe de son consentement tacite face à l'employeur.



Illustration: Christine Roff

Jugement

Indemnité de vacances et de jours fériés en cas de rémunération à l'heure

Les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en espèces. Une indemnité pécuniaire n'est admise qu'en cas de travail irrégulier effectué par des employés à temps partiel. Les travailleurs payés à l'heure n'ont pas droit à une indemnité pour jours fériés.

Faits

Le contrat d'une opératrice d'une centrale d'appels téléphoniques contenait, dans ses paragraphes 5.2 et 9.2, le règlement suivant: «Le salaire horaire brut se compose du salaire de base (13^e salaire inclus) et d'une part d'indemnité de vacances et de jours fériés représentant 8,33 pour cent ou CHF 1.54». «Conformément au par. 5 du présent contrat, la part légale correspondant aux vacances due est comprise dans le salaire convenu (8,33 pour cent = CHF 1.54)».

Extraits des considérants

Le législateur interdit en principe la compensation des vacances par des prestations en argent, ceci afin de préserver le but premier des vacances, qui est celui du repos. Or, en cas de travail à temps partiel et, à plus forte raison, d'horaires irréguliers, cette règle risque de poser des difficultés d'application. Dans ce cas, la jurisprudence peut, à titre exceptionnel, autoriser une convention de compensation, à condition toutefois que la part afférente aux vacances dues apparaisse clairement aussi bien dans le contrat de travail que dans les décomptes salariaux (ATF 118 II 136, cons. 3b + références citées).

Pour les jours fériés, le législateur n'a prévu aucune obligation de rémunération. Cela signifie que le travailleur payé à l'heure ne peut, en principe, réclamer aucune compensation de jours fériés, à moins que le contrat n'ait prévu une telle indemnité de façon explicite.

Dans le cas soumis, le paragraphe 9 du contrat de travail stipule que la compensation des vacances dues s'élève à 8,33 pourcent du salaire. Si le par. 5.2 précise, de son côté, que l'indemnité

de vacances et de jours fériés est de 8,33 pourcent, il faut en déduire que la rémunération des jours fériés correspond à 0 pourcent. L'employeur n'ayant – comme nous venons de le souligner – aucune obligation de rétribuer les jours fériés, ce taux de compensation de 0 pourcent est admissible. En conséquence, la défenderesse ne doit à la demanderesse aucune rémunération de jours fériés.

Recueil de jugements

du Tribunal des Prud'hommes de Zurich (Décision AN090459 du 23 octobre 2009; appel réglé par compromis le 13.01.10 LA090023)

(Traduit de l'allemand)

2.3 A. n'admet pas ce point de vue. Il estime que l'envoi de copies du nouveau contrat signifiait que l'exigence de la forme écrite était admise et que, étant ainsi attestée, la réserve de forme ne pouvait être invalidée par une simple présomption basée sur le silence. Selon lui, X. SA devait savoir qu'il n'osait faire objection de peur de perdre son emploi.

2.4 Aussi bien ces explications que les constatations faites par les juges antérieurs démontrent que A. avait bien compris que la X. SA interprétait son attitude passive comme un consentement tacite à la réduction de la commission. Cela est d'autant plus plausible qu'il pensait se faire licencier s'il n'acceptait pas le nouveau tarif. En renonçant à toute opposition, il a sciemment entretenu cette idée d'acceptation aux yeux de la X. SA. S'il avait voulu détromper l'employeur, il aurait dû l'avertir de son désaccord dans un délai raisonnable en vainquant ses craintes de licenciement. Ayant omis de réagir, il a entretenu l'apparence trompeuse et subit les conséquences d'une attitude que l'employeur était en droit de considérer comme un consentement tacite.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse
Ire Cour de droit civil, 12 juillet 2010
(4A_223/2010)
(Traduit de l'allemand)

JU-TRAV 2009

En éditant la brochure «Recueil de jugements du droit du travail 2009» (Ju-Trav 2009) l'Union patronale suisse poursuit la publication de cette série déjà bien introduite dans la pratique. Cette année à nouveau, la version française et la version allemande sont publiées dans un même volume au prix inchangé de Fr. 25.– (TVA et frais de port en sus).

Union
Patronale Suisse
Hegibachstrasse 47
Postfach, 8032 Zurich
Fax 044 421 17 18
secli@arbeitgeber.ch
www.employeur.ch
(Commandes)

