



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)

