



Illustration: Christine Harf

Jugement

Modification du contrat tacite

Le silence peut valoir une acceptation d'une offre contractuelle ou d'une modification lorsqu'un consentement exprès n'est pas requis. Une grande retenue s'impose pour conclure une acceptation tacite lorsqu'il s'agit d'une modification qui entraîne des conditions moins favorables que pour l'un des partis.

Faits

Dans un contrat de travail passé avec un «auxiliaire polyvalent» A. prévoyait, en plus du salaire mensuel, l'allocation d'un 13^e mois de salaire. Après son départ en juin 2009, A. a réclamé, entre autres, le 13^e mois de salaire pour les rapports de travail qui ont duré 16 mois.

Extraits des considérants

«Aux dires de l'employeuse Y. lors de l'audience principale, un 13^e mois de salaire aurait été convenu, mais il se serait agi d'une erreur. Elle estimait qu'elle n'était pas tenue au versement dudit 13^e mois parce que cette allocation aurait été supprimée et remplacée par un droit à utiliser le véhicule de l'entreprise pour les trajets depuis et vers le lieu de travail. Passé avec A. lors d'une réunion du personnel, cet arrangement n'aurait suscité aucune remarque de sa part à ce moment-là.

A. allègue que la réunion évoquée par Y. n'aurait jamais eu lieu. Aussi a-t-il de-

mandé le versement de son 13^e salaire lorsqu'il a quitté son emploi. De plus, il n'aurait jamais utilisé le véhicule d'entreprise faute de disposer d'un permis de conduire et parce qu'on venait le chercher.

Le silence peut valoir acceptation d'une offre contractuelle, respectivement d'une modification contractuelle, lorsqu'en raison de la nature spéciale de l'affaire, un consentement exprès n'est pas requis (art. 6 CO). Si l'on étend ce principe au droit du contrat de travail, le silence de l'employé sera toujours à interpréter comme un accord lorsque l'offre de modification faite par l'employeur améliore sa situation. Par exemple, une hausse de salaire constitue un avantage pour l'employé auquel, dans le cas normal, il ne s'opposera pas.

Des modifications contractuelles défavorables à l'employé peuvent également être convenues sans forme, autrement dit oralement ou tacitement, en particulier lorsqu'elles ont été com-

muniées par l'employeur et que les choses se sont déroulées par la suite comme annoncé sans que l'employé n'ait protesté. Toutefois, une grande réserve s'impose à l'endroit de l'admission d'une modification tacite de clauses contractuelles défavorables à l'employé dans la mesure où celui qui ne souhaite plus maintenir un accord en vigueur a le devoir de le manifester avec clarté. Ainsi, selon la doctrine et la jurisprudence, il y a lieu d'accepter une modification contractuelle par acte concluant lorsqu'un employé a reçu à plusieurs reprises – en principe de trois à six fois au moins – un salaire inférieur à ce qui avait été convenu à l'origine et n'a pas réagi.

Le point de vue de Y. selon lequel A. aurait accepté la modification faute de s'être exprimé à ce sujet ne peut pas être suivi. Une acceptation tacite ne transparaît pas en l'espèce, ce d'autant qu'il s'agit d'une modification entraînant des conditions moins favorables pour A. exclusivement. Ce dernier ne possédant pas de permis de conduire, il n'aurait nullement pu profiter de l'offre d'utilisation du véhicule d'entreprise. Autrement dit, il aurait renoncé sans aucune contrepartie à son 13^e salaire. Une modification du contrat par acte concluant ne saurait être déduite du simple fait que A. n'aurait pas protesté sur le champ contre le non-versement de son 13^e salaire et qu'il s'est manifesté pour la première fois seulement au moment de quitter son emploi ou, à la rigueur, par lettre du 10 juillet 2009. Durant les rapports de travail, le paiement du 13^e salaire n'aurait dû intervenir qu'une seule fois, soit à fin 2008, raison pour laquelle on ne peut pas prétendre que A. ait accepté son non-paiement sans protester durant une longue période. Aussi, il n'y a pas lieu de répondre à la question de savoir si une décision a bel et bien été prise à ce sujet lors de la réunion du personnel. Y. est tenue de se plier intégralement au contrat de travail du 29 janvier 2008 en vigueur et aux dispositions qu'il contient et de payer à A. le 13^e salaire pour les 16 mois accomplis.»

Recueil de jugements du Tribunal des prud'hommes de Zurich (AN090713 du 19 octobre 2009) (Traduit de l'allemand)