

*Jugement***Réduction unilatérale du salaire**

En cours de contrat, les parties peuvent décider d'un commun accord, de diminuer le salaire pour le futur sans observer une quelconque forme. Au contraire, un accord tacite, par exemple, que le travailleur a accepté à plusieurs reprises un salaire inférieur à celui convenu à l'origine, ne peut être reconnu qu'exceptionnellement.

Faits

A compter du 11 août 2003, A. a travaillé au service de X. SA. Le contrat de travail prévoyait un horaire à plein temps, et un salaire déterminé à l'heure qui a varié au cours du temps.

Le 24 mars 2005, A. a été victime d'un accident sur son lieu de travail. Le cas a été pris en charge par la Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents (CNA). A. a été totalement incapable de travailler jusqu'au 10 avril 2005, après quoi il a repris son poste à 100 pour cent. Après plusieurs traitements, avec des différentes incapacités de travail (complète ou partielles, A. a bénéficié du 1^{er} février 2007 au 17 septembre 2008, de mesures de réadaptation professionnelle auprès de X., financées par l'assurance-invalidité (AI), en nature de formation pratique d'opérateur sur machines et de dessinateur. Au terme de ces mesures, l'AI a évalué l'incapacité de gain de l'assuré à 28 pour cent, tandis que la CNA a retenu une incapacité de travail de 30 pour cent à compter du 18 septembre 2008. Cependant, après avoir recueilli auprès de X. des informations relatives à la place de travail et à l'activité

de A., la CNA a estimé que ce dernier pouvait, dans ce poste, mettre en valeur une pleine capacité de travail. Nonostante les objections d'A. et de X., la CNA a rendu le 26 mars 2009 une décision formelle refusant au premier une rente d'invalidité, faute de réduction importante de sa capacité de gain, et mettant fin le 31 mars 2009 au versement de l'indemnité journalière (calculée sur une incapacité de travail de 30 pour cent) en sa faveur.

Dès le mois d'avril 2009, X. a versé à A. un salaire correspondant à 70 pour cent des heures travaillées. Cependant, à partir du mois de septembre 2010, X. SA a de nouveau rémunéré A. à 100 pour cent, indiquant alors sur les bulletins de salaire un «salaire heures supplémentaires», correspondant à 30 pour cent des heures travaillées, versé à titre d'«avance (...) jusqu'à droit connu sur le recours concernant la décision de la SUVA». Ces indications n'ont plus été portées sur les bulletins de salaire dès le mois de mai 2011.

Par courrier de son avocat du 17 mai 2011, A. a manifesté l'intention auprès de X. de recouvrer son salaire en son



entier pour la période du 1^{er} avril 2009 au 31 août 2010. Les 8 et 12 juillet 2011, X. et A. ont signé un avenant au contrat de travail qui les liait, prévoyant dès le 1^{er} août 2011 que ce dernier serait engagé en qualité de dessinateur technique et programmeur laser, pour un salaire horaire brut de 31.50 francs, vacances et treizième mensualité non comprises.

Après avoir vainement tenté d'obtenir que X. lui verse un complément de salaire pour la période d'avril 2009 à août 2010 compris, A. a ouvert action contre elle devant le Tribunal.

Extraits des considérants

2. Dans l'arrêt déféré, les juges cantonaux ont retenu que l'absence de réaction formelle de la part de A. à la réduction

Peut-on licencier un employé actif au sein de la commission du personnel pour raisons économiques?
Par quel moyen et comment une attestation de prévoyance professionnelle doit être remise à l'employé?
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le

JU-TRAV 2013

Recueil de jugements du droit du travail

L'instrument idéal pour les juristes et les responsables du personnel confrontés aux questions du droit du travail.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Commande:
bestellungen@arbeitgeber.ch
www.employeur.ch
Téléphone: +41 (0)44 421 17 17



Illustration: Livie Lüthi

tion de son salaire par X. dès le mois d'avril 2009 trouvait sa justification dans les procédures d'opposition et de recours menées conjointement avec celle-ci à l'encontre de la décision de la CNA. Selon ces magistrats, en attendant l'issue du litige, A. était fondé à considérer la réduction de sa rémunération comme provisoire et X. ne pouvait pas inférer de son silence, ni même du fait que ce dernier n'avait pas émis de réserve expresse en cas de décision en sa défaveur, qu'il avait consenti à la réduction salariale. A cela s'ajoute le fait que X. a payé à nouveau le salaire initial dès septembre 2010, d'abord sous la forme (partielle) d'avances, puis sans restriction dès mai 2011. Les juges cantonaux en déduisent, que cela suffit à contredire la thèse de X. selon laquelle A. a tacitement consenti à la baisse du salaire, dès l'instant où l'on ne verrait pas pour quelles raisons X. aurait derechef payé le salaire initial, si sa réduction avait été tacitement convenue. Du reste, X. n'a jamais demandé rétrocession des avances de salaire consenties.

4. Invoquant en vrac une violation des art. 2 CC, 8 CC et 320 CO, X. soutient que les juges cantonaux ont interprété erronément la volonté des parties, du moment que A., en entamant des démarches auprès de l'assurance sociale, a implicitement admis que sa partie ad-

verse n'avait pas à assumer les conséquences économiques engendrées par son état de santé. Selon X., les parties étaient unies dans le constat que le rendement de A. était diminué de 30 pour cent; elle en déduit que la réduction de salaire, objectivement fondée, était l'expression de leur commune volonté.

4.1 Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail fourni. Il s'agit d'un élément essentiel du contrat de travail. Selon l'art. 319 al. 1 CO, le salaire est fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche). Comme l'art. 322 CO est de droit dispositif, les parties peuvent, par un accord, décider de diminuer le salaire en cours de contrat, avant l'échéance du délai légal de congé. Un tel accord ne vaut toutefois que pour le futur et ne peut se rapporter à des prestations de travail déjà accomplies.

L'employeur ne peut réduire unilatéralement le salaire du travailleur sans que celui-ci ne donne son accord ou qu'une clause contractuelle le permette. Une réduction unilatérale sans l'accord du travailleur constitue une inexécution partielle de l'obligation de payer le salaire.

Au demeurant, même si les parties peuvent décider d'un commun accord, en cours de contrat, de diminuer le salaire pour le futur sans observer une quelconque forme, un accord tacite, par exemple lorsque le travailleur a accepté à plusieurs reprises un salaire inférieur à celui convenu à l'origine, ne peut être reconnu qu'exceptionnellement. Aussi le juge doit-il faire preuve de retenue avant d'inférer du silence d'un travailleur, à la suite de propositions de modifications du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de telles propositions; celle-ci ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, une réaction du travailleur s'imposait en cas de désaccord de sa part. S'agissant du fardeau de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir les circonstances particulières permettant d'admettre que le travailleur a consenti tacitement à une réduction de salaire.

4.2 X. ne conteste pas que le salaire litigieux a été fixé au temps selon l'art. 319 al. 1 CO. Le salaire est donc dû, en principe, sans égard au résultat de l'activité déployée par le travailleur.

Lorsque le travailleur subit une incapacité de travail suite à un accident, les indemnités journalières sont versées à l'employeur dans la mesure où il continue à payer un salaire à l'assuré malgré son droit à des indemnités journalières. Partant, la rémunération du travailleur à la charge de l'employeur s'en trouve réduite au plus dans la mesure des prescriptions – relativement impératives (art. 362 CO) – ancrées à l'art. 324b CO, sans que les conditions de salaire, telles qu'elles ressortent du contrat de travail, puissent apparaître modifiées pour autant.

Lesdites conditions de salaire sont au demeurant déterminantes pour le calcul des indemnités journalières. Si, par la suite, l'assurance sociale, pour quelque motif que ce soit, met fin au service de telles prestations, l'employeur ne saurait se prévaloir du fait qu'il n'a supporté – temporairement – que partiellement la charge du salaire pour en déduire que le travailleur a consenti à une réduction de rémunération. En outre, si, comme en l'occurrence, le travailleur prétend qu'il continue à avoir droit à des prestations de l'assurance sociale, contre l'avis de cette dernière, et qu'il use des moyens légaux pour faire valoir ce droit, on ne saurait admettre un consentement de sa part à une réduction des conditions salariales découlant du contrat de travail.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
4 mars 2014 (4A_552/2013)*