

Jugement

Travail à la pièce: taux de salaire modifié et salaire pour les vacances

Un changement de salaire peut être convenu tacitement. Si le nouveau montant est payé pendant un certain temps sans aucune réclamation, il peut être admis comme conclu. En cas d'exception, lorsque les travailleurs à temps partiel ont une occupation très irrégulière, il est permis d'inclure le salaire pour les vacances dans le salaire des périodes de travail effectivement accompli.

Faits

Pour le compte de ses entreprises clientes, X. SA pratique l'emballage et le conditionnement de marchandises. Dès janvier 2005, A. est entrée à son service en qualité d'opératrice de conditionnement. Son activité a porté sur divers produits ou articles et elle était rétribuée aux pièces. Un décompte mentionnait, pour chaque jour de travail, le nombre des unités de chaque article traité, le gain unitaire et le gain total. Un bulletin de salaire était établi chaque mois; il mentionnait le salaire brut et une indemnité de vacances correspondant à 8,33 % de ce salaire; la somme du salaire et de l'indemnité coïncidait avec le total des décomptes journaliers. Les cotisations sociales et l'impôt à la source étaient retenus sur ce total. Pour l'année 2005, le gain mensuel brut moyen, vacances comprises, s'est élevé à plus de 5750 francs.

A. a d'abord perçu 36 ct. par unité de l'article n° 3026. Dès le 11 avril 2005, après une automatisation partielle du travail concernant cet article, elle n'a plus perçu que 30 ct. par unité; le taux initial est cependant resté en usage dans les cas où un tamponnage manuel demeurerait nécessaire.

Le 23 juin, X. SA a résilié le contrat avec effet au 31 août 2006.

Extraits des considérants

3 A. réclame le paiement de 9792 francs à titre de salaire, à raison de 6 ct. sur 163 200 unités de l'article n° 3026. Elle prétend n'avoir jamais accepté la réduction du salaire par unité de 36 à 30 ct., de sorte que ce premier taux aurait dû être appliqué à toute sa production relative à cet article.

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail, alors même qu'elles n'ont passé aucune convention écrite, et que A. devait être rémunérée aux pièces ou à la tâche.

En pareil cas, selon l'art. 326a al. 1 CO, l'employeur doit communiquer au travailleur le taux du salaire avant le début de chaque travail. Le cas échéant, conformément à l'art. 322 al. 1 CO, le travailleur peut prétendre au salaire convenu.

Pendant plus de trois mois, A. a d'abord traité l'article n° 3026 au taux de 36 ct. l'unité. Il s'impose d'admettre que, tacitement, les parties ont ainsi convenu de ce taux, et que la X. SA n'était pas en droit de le réduire sans l'accord de l'autre partie.

Si la A. ne voulait pas consentir à une réduction de 36 à 30 ct. l'unité, dès le 11 avril 2005, elle devait protester et refuser de continuer le travail de cet article autrement qu'aux conditions convenues. Elle a au contraire continué à ce nouveau taux, sans élever aucune réclamation et pendant de nombreux mois, de sorte que la réduction a aussi été convenue tacitement. La prétention au montant de 9792 francs, destinée à compenser cette réduction, est donc dépourvue de fondement contractuel. Selon des constatations qui n'ont pas été mises en doute A. a pu se procurer un gain tout aussi important au nouveau taux, parce que l'automatisation partielle du travail avait réduit le temps nécessaire par unité; cette circonstance explique que la demanderesse ait accepté la réduction.

Au moins d'août 2006, la X. SA a réduit le taux de salaire d'un autre article, le n° 3025. Elle en a averti son person-



nel par écrit; chaque collaborateur était invité à accepter formellement la réduction dans un délai de dix jours, sans quoi le contrat serait résilié. La X. SA a adopté cette procédure longtemps après la réduction qu'elle avait déjà introduite, dès avril 2005, pour l'article n° 3026. Déjà en raison de ce décalage dans le temps, le principe de l'égalité des travailleurs, sur lequel la demanderesse fonde toute son argumentation, se trouve hors de cause. A cela s'ajoute que la nouvelle procédure, quoique plus franche, n'aboutit pas à un résultat plus favorable aux travailleurs.

4 A. réclame 15 593 francs pour rémunération de ses vacances. Elle soutient que la défenderesse aurait dû la rémunérer dans les périodes où les vacances étaient effectivement prises, et qu'elle ne pouvait pas s'exonérer de cette obligation en portant simplement en compte une indemnité – par ailleurs incluse dans le salaire aux pièces – de 8,33 % sur les bulletins de salaire mensuels.

A teneur de l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances, et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. D'après l'art. 362 al. 1 CO, il s'agit d'une disposition à laquelle un accord des parties ne peut pas déroger au détriment du travailleur.

Le salaire afférent aux vacances doit donc être versé au moment où celles-ci sont prises; les parties ne peuvent



Illustration: Christine Ruf

prorata ou sur le montant à affecter aux vacances; dans les décomptes, elle porte sur le montant. Si ces conditions n'ont pas été observées, l'employeur doit payer le salaire des vacances en sus de la rémunération globale dont les parties ont convenu.

Les parties n'ont pas conclu de contrat écrit et que les bulletins de salaire indiquaient précisément le montant à affecter aux vacances. Les exigences formelles de la jurisprudence précitée sont donc satisfaites. Toutefois, de l'arrêt du 26 juillet 1990 auquel la Chambre se réfère, il ne ressort pas que cela suffit; il faut encore, comme on l'a vu, que les parties aient été amenées par des difficultés ou motifs objectifs à conclure un accord dérogeant au régime ordinaire de l'art. 329d al. 1 CO. A première vue, mais cela n'est pas clairement constaté, A. travaillait régulièrement et à temps plein. Le salaire était variable mais à elle seule, cette circonstance qui se rencontre couramment en cas de travail payé à l'heure, aux pièces ou à la tâche, ne parvient pas à justifier un accord dérogeant. Dans ces conditions, la demanderesse se plaint à bon droit d'une application incorrecte de l'art. 329d al. 1 CO.

Il n'appartient pas au Tribunal fédéral de rechercher lui-même s'il existait des circonstances de fait propres à autoriser, exceptionnellement, une dérogation au régime imposé par cette dis-

position. Il ne lui appartient pas non plus, dans la négative, d'élucider quelles ont été les périodes de vacances prises ou à prendre par A., ni la rémunération que l'autre partie aurait dû lui verser alors. La décision attaquée doit être annulée et il incombera à la Chambre des recours de statuer à nouveau sur la rémunération des vacances. S'il y a lieu, selon le droit cantonal, elle renverra la cause au Tribunal civil.

5. A. réclame enfin 5790 francs pour rémunération de treize jours fériés, pendant lesquels elle n'a pas travaillé.

Les parties n'ont pas convenu d'une rémunération pour les jours de congé et la loi ne prévoit, non plus, aucune prestation de ce genre en faveur du travailleur rémunéré à l'heure, aux pièces ou à la tâche. Seul le 1er août, de par l'art. 110 al. 3 Cst., est un jour férié et rémunéré. De ce point de vue, le régime des jours de congé diffère de celui des vacances ou des périodes d'incapacité de travail.

Il incombera également à la Chambre des recours de statuer sur la rémunération en principe due pour les 1er août 2005 et 2006, tandis que la demanderesse ne peut élever aucune prétention en rapport avec les autres jours fériés.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
16 décembre 2009 (4A_478/2009)*

pas valablement convenir qu'il sera inclus dans le salaire des périodes de travail effectivement accompli et que l'employeur ne devra rien pour les périodes de vacances. Un accord de ce genre n'est reconnu que dans les cas exceptionnels où des motifs objectifs justifient cette solution, en particulier lors de l'occupation très irrégulière de travailleurs à temps partiel; il faut encore que la part du salaire global destinée à la rémunération des vacances soit clairement indiquée dans le contrat de travail, lorsque celui-ci est conclu par écrit, et dans chaque décompte de salaire. Dans le contrat écrit, l'indication porte sur le

23^{ème} JOURNÉE DE DROIT DU TRAVAIL

organisée par le professeur Gabriel Aubert

Date et lieu:

Mardi 15 mai 2012, Palexpo,
Centre de Congrès, Grand-Saconnex

Programme:

Jurisprudence récente, aspects transfrontaliers du travail et de la sécurité sociale,
la lutte contre le travail au noir,
la négociation et la conclusion du contrat de travail

Inscription:

jusqu'au 30 avril 2012 – tél. 022 379 84 38, fax 022 379 84 41
www.unige.ch/droit/jdt