

Jugement

Interprétation d'un contrat de travail conclu oralement

Pour l'interprétation d'un contrat de travail conclu oralement, on peut utiliser les notes figurant sur la fiche de paie signée par l'employeur comme indication pour le contenu du contrat de travail.

Faits

A compter du 1^{er} décembre 2007, A. a été engagée par X. et Y. en qualité de secrétaire de leur cabinet. Aucun contrat de travail écrit n'a été signé entre les deux parties. En novembre 2009, A. a résilié le contrat de travail de manière ordinaire, avec effet au 31 janvier 2010.

Au mois d'avril 2011 A. a revendiqué le versement de la treizième mensualité pour l'année 2009 et de la quote-part pour le mois de janvier 2010 par X. et Y. A cette demande, X. et Y. ont répondu en date du 4 mai 2011 ne devoir aucune somme à A., estimant qu'ils n'avaient jamais consenti au versement d'une treizième mensualité.

Extraits des considérants

1. En règle générale, le contrat individuel ne suppose aucune forme de contrat particulière pour être valable (art. 320 al. 1 CO). A ce sujet, il convient de constater que dans le cas présent, les deux parties reconnaissent que le contrat de travail a été formulé oralement, par accord réciproque (art. 1 al. 1 CO). Le différend concerne le contenu dudit accord. En effet, A. affirme que l'accord conclu oralement avec X. et Y. prévoyait le versement d'une treizième mensualité, argument totalement contesté par X. et Y., qui nient avoir donné leur accord à A. pour le versement d'une treizième mensualité.

2. Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur doit verser au travailleur le salaire convenu ou d'usage ou établi par un contrat normal ou collectif. La treizième mensualité, qui correspond à un montant déterminé et inconditionnel, indépendant de la marche de l'entreprise et du rendement ou du comportement de l'employé, constitue une composante

du salaire ordinaire du travailleur dont la particularité réside dans la modalité du paiement, généralement effectué en fin d'année, de manière explicite ou par acte survenu entre les deux parties, par exemple un versement répété et inconditionnel. La treizième mensualité est valable pour l'ensemble de la relation de travail. En cas de cessation anticipée de la relation, le travailleur est donc en droit de demander son versement au prorata de la durée effective de travail. Il incombe au travailleur de prouver l'existence d'un accord concernant le versement d'une treizième mensualité.

3. Au regard des documents versés au dossier, en particulier la fiche salariale de l'année 2008, il apparaît que A. a perçu à la fin de ladite année une somme de 4361 francs définie comme «Tredicesima» ou treizième mensualité, et cela malgré le refus de X. et Y. à reconnaître ce versement comme tel, alléguant une prime adressée à A. (et à l'une de ses collègues) en raison des bons résultats du cabinet et des prestations professionnelles des employées.

Afin de trancher le différend qui oppose les deux parties, il convient d'examiner la nature du versement susmentionné.

4. La différence entre prime et treizième mensualité réside dans le fait que le versement de cette dernière ne dépend pas de conditions préétablies, comme les résultats professionnels ou les prestations personnelles. Un autre facteur qui distingue les deux versements est le montant que reçoit l'employé. Celui de la treizième mensualité correspond en principe à la somme des douze salaires mensuels précédents divisée par douze, tandis que la prime

peut constituer un montant totalement indépendant de celui des salaires et être calculée en fonction des résultats obtenus au cours de l'année.

Afin de définir s'il s'agit d'une prime ou d'une treizième mensualité, il convient d'interpréter les conditions s'appliquant au contrat après examen des déclarations des deux parties concernant la conclusion de l'accord. Si l'accord conclu entre l'employeur et l'employée ne permet pas d'établir précisément s'il s'agit d'une prime ou d'une treizième mensualité, la jurisprudence a tendance à opter pour cette dernière.

5. Concrètement, en l'absence de contrat de travail écrit, les éventuels actes survenus entre les deux parties sont décisifs pour motiver la décision.

Comme précédemment évoqué, parmi les pièces constitutives du dossier figure la fiche salariale de A. pour l'année 2008. Ce document recense les montants perçus par elle tout au long de l'année. En janvier et février, le salaire net perçu est de 4700 francs (soit 5173 francs bruts), puis de 3760 francs (soit 4199 francs bruts) de mars à novembre, tandis que pour le mois de décembre, un salaire net global de 7789.70 francs est indiqué. En effet, au salaire brut «de base» de 4199 francs pour décembre a été ajouté un montant brut de 4361 francs recensé dans la fiche salariale comme «Tredicesima» (treizième mensualité).





Illustration: Livia Lüthi

En divisant par douze le salaire annuel brut perçu par la demanderesse en 2008, l'on obtient exactement le montant (brut) de 4361 francs. Il s'agit manifestement d'un versement effectué fin 2008 qui, en plus d'avoir été expressément défini par les employeurs (qui, bien qu'ils n'aient pas personnellement préparé la fiche salariale, ont tout de même approuvé son contenu en la signant) comme «Tredicesima», présente toutes les caractéristiques d'une treizième mensualité telle que définie précédemment et correspond à la moyenne des salaires mensuels perçus au long de l'année par A., sans la moindre mention d'un versement effectué à titre gracieux.

Il semble au juge soussigné que de tels éléments sont à considérer comme fondamentaux dans l'interprétation de l'accord conclu entre les deux parties, bien qu'il soit tacite et basé sur des ac-

tes plutôt que sur un contrat, concernant le versement de la treizième mensualité.

En de telles circonstances, il appartient aux X. et Y. de démontrer la thèse qu'ils soutiennent, selon laquelle le paiement de 4361 francs effectué au mois de décembre 2008 en sus du salaire mensuel ne constituait pas une treizième mensualité, mais une prime ou gratification due aux bons résultats du cabinet au terme de l'exercice financier.

6. Le terme de treizième mensualité contenu dans la fiche salariale signée par X. et Y. le 3 décembre 2008 est à retenir pour l'interprétation de la nature du contrat de travail conclu de manière orale.

Il est connu que l'interprétation doctrinale de l'expression de volonté, en cas de doute, s'effectue sur le principe de la confiance, c'est-à-dire sur la base de ce que la partie adverse aurait pu et dû, de bonne foi, comprendre. Une telle interprétation s'effectue habituellement en défaveur de la partie qui a formulé l'expression objet de l'interprétation et donc généralement contre l'employeur.

Dans le cas présent, la terminologie utilisée par l'employeur sur la fiche salariale ne laisse pas de place à beaucoup d'interprétations: le mot «tredicesima» ne peut en fait être compris autrement que dans le sens de treizième mensualité. D'ailleurs, X. et Y. n'ont pas fourni la preuve du contraire et, comme évoqué précédemment, une éventuelle interprétation agirait en leur défaveur. A ce propos, le fait que les autres employées du cabinet n'aient jamais reçu de treizième mensualité ne signifie pas qu'un

accord concernant le versement d'une treizième mensualité n'a pas été conclu avec la demanderesse. D'autant plus que comme l'a révélé la phase d'instruction et comme l'indiquent les pièces écrites, toutes les employées occupaient des postes différents en matière de durée, de fonction et de temps de travail, étaient donc liées aux X. et Y. par des contrats différents et jouissaient vraisemblablement de statuts particuliers au sein du cabinet.

A cela s'ajoute le fait que X. et Y. n'ont pu ou n'auraient pas dû utiliser le mot «tredicesima» sans en comprendre clairement le sens, à plus forte raison en l'inscrivant noir sur blanc sur une fiche salariale, seul type de document témoin du contrat de travail conclu de manière orale. Il est indiscutable que le sens de ce mot est totalement différent de celui de prime.

Dans ces circonstances, il semble donc exact que le versement de 4361 francs effectué en décembre 2008 par les défendeurs traduit un engagement contractuel pris par eux au moins tacitement et correspond au paiement d'une treizième mensualité en faveur de A. pour toute la période pendant laquelle elle a été employée au cabinet.

7. Au vu de ces éléments, la requête effectuée par A. est justifiée.

Sentenza del Pretore aggiunto della Giurisdizione di Locarno-Città, 29 Mars 2012 (SE 11.31) (Traduit de l'italien)

Quelles sont les conséquences si l'employeur engage une personne sans permis de travail?
Une différence salariale entre collaborateurs qui exercent la même activité est-elle justifiée?
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le

JU-TRAV 2012

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