

## **BGer 4C.465/1999 vom 22. März 1999**

Bundesgericht, 1999-03-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4C.465\\_1999](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.465_1999)

FR: TF 4C.465/1999 du 22 mars 1999

IT: TF 4C.465/1999 del 22 marzo 1999

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

a) En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle: le salaire convenu fait foi. Il n'en va toutefois pas ainsi quand les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective de travail prévoyant un salaire supérieur à celui qu'elles ont arrêté; dans ce cas, le salaire supérieur remplace le salaire convenu (art. 322 al. 1 et 357 al. 2 CO). Les dispositions d'une convention collective relatives aux salaires sont impératives et il ne peut y être dérogé (Vischer, Commentaire zurichois, n. 11 ad art. 357 CO ). Toutefois, selon la dernière phrase de l' art. 357 al. 2 CO , les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables.

La CCT applicable aux parties fixait le salaire minimum des travailleurs à son art. 9.0. Il ressort de l'arrêt attaqué - qui n'est pas attaqué sur ce point - que le salaire horaire minimum applicable selon les critères prévus par cette clause était de 24 fr.80 brut. Cependant, l'art. 9.3.2 CCT disposait que les salaires mensuels minimaux de base fixés aux art. 9.0 ss n'étaient pas valables, entre autres personnes, pour les travailleurs ayant terminé leur apprentissage

et que, "pendant une année, leur salaire [pouvait] être exceptionnellement inférieur de 15% au plus au salaire moyen pour autant que les travailleurs continuent d'être occupés et formés dans l'entreprise". La même disposition précisait que "la réduction de salaire ne [pouvait] se faire qu'à condition d'avoir convenu par contrat et par écrit des mesures adéquates de qualification professionnelle à adopter en faveur du jeune travailleur qui [venait] de terminer son apprentissage" et que "la conclusion d'un pareil contrat [devait] être communiquée par écrit à la Commission professionnelle paritaire centrale". En l'espèce, contrairement à ce que soutient le défendeur, les conditions - aussi bien matérielles que formelles - d'application de l'art. 9.3.2 CCT au demandeur n'étaient manifestement pas remplies, dès lors qu'il n'y avait pas eu de plan de formation particulier du demandeur, soit aucune mesure adéquate de qualification professionnelle, et qu'il n'y avait eu aucune convention écrite portant sur de telles mesures et aucune communication écrite à la Commission professionnelle paritaire centrale. Ainsi, aucune dérogation à la disposition impérative de l'art. 9.0 CCT n'était possible, soit la fixation d'un salaire horaire inférieur à 24 fr.80. Que les conditions de l'art. 9.3.2 CCT aient été supprimées dans la CCT de 1998 ne change rien à l'affaire, puisque cette nouvelle CCT n'est entrée en vigueur qu'après la fin des rapports contractuels des parties. Peu importe également que les parties aient ignoré l'existence de cette clause et le contenu réel et complet de la CCT. L'application immédiate des dispositions normatives d'une CCT, comme celle des dispositions d'une loi, est tout à fait indépendante de la connaissance que peuvent en avoir les parties au contrat individuel de travail (Stöckli, Commentaire bernois, n. 9 ad art. 357 CO ).

L'argument du défendeur, selon lequel l'accord convenu n'aurait pas été défavorable au demandeur, ne résiste pas à l'examen. La fixation conventionnelle d'un salaire de 21 fr.10 était à l'évidence moins favorable au travailleur que l'octroi du salaire de 24 fr.80 prévu par la CCT. Quant au fait que le contrat de travail avait été conclu dans l'intérêt du travailleur, il est dénué de toute pertinence.

b) Enfin, dans un tel domaine on ne peut admettre l'abus de droit ( art. 2 al. 2 CC ) qu'avec retenue (Stöckli, op. cit., n. 16 ad art. 357 CO ). Le Tribunal fédéral a d'ailleurs clairement posé, à propos de l' art. 341 al. 1 CO - il interdit au travailleur de renoncer, pendant la durée du contrat et le mois suivant la fin des rapports de travail, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective -, que le travailleur qui se prévaut de cette disposition n'abuse nullement de son droit car, selon une jurisprudence fermement établie, il serait contraire à l'esprit de la loi de le priver, par le biais de l' art. 2 al. 2 CC , de la protection que lui accorde l' art. 341 al. 1 CO (consid. 4, non publié, de l' ATF 124 III 469 ; ATF 110 II 168 consid. 3c, 105 II 39 consid. 1b).

En l'espèce, le seul fait, pour le demandeur, de se prévaloir d'une disposition impérative de la CCT ne saurait constituer un abus de droit à défaut de circonstances particulières révélant la mauvaise foi de l'intéressé. Or, non seulement de telles circonstances ne sont pas établies, mais la cour cantonale a reconnu à juste titre que la bonne foi d'aucune des parties ne pouvait être mise en doute, dès lors que celles-ci avaient contracté sur une base erronée en raison d'une carence des organisations patronales et syndicales impliquées dans la conclusion de la CCT. L'abus de droit ne saurait donc être retenu.

c) Le recours ne peut, dès lors, qu'être rejeté dans la mesure où il tend à faire constater une violation des art. 2 CC , 341 et 357 CO.

## **E. 2**

a) Dans un second groupe de moyens, le défendeur reproche à la cour cantonale d'avoir violé l' art. 8 CC ou d'avoir commis une erreur manifeste dans la constatation des faits. Il s'inscrit en faux contre l'affirmation selon laquelle il n'aurait pas contesté que le montant réclamé par le demandeur correspondait à ce que ce dernier aurait obtenu si son salaire horaire avait été fixé à 24 fr.80 brut. Selon lui, une telle affirmation serait contredite par les divers éléments du dossier cantonal qu'il indique dans son acte de recours.

Le demandeur et intimé abonde dans le sens du défendeur sur ce point. b) Le grief d'inadvertance manifeste apparaît effectivement fondé. Il ressort des écritures invoquées par le défendeur que ce dernier avait contesté sur plusieurs points le décompte présenté par le demandeur, de sorte que retenir le défaut de contestation du décompte, comme l'a fait la cour cantonale, n'a pu être le fruit que d'une inadvertance manifeste. Comme, sur la base de cette constatation erronée, la cour cantonale, n'a pas instruit le problème du décompte, et que le Tribunal fédéral n'est pas en mesure de le résoudre lui-même, faute d'éléments de fait suffisants, il y a lieu d'admettre le recours sur ce point, d'annuler l'arrêt attaqué et de renvoyer la cause à la cour cantonale pour qu'elle établisse le décompte des arriérés de salaire.

## **E. 3**

Le demandeur gagne sur le principe et sur l'application du droit fédéral. Il a, par ailleurs, adhéré à la conclusion subsidiaire du défendeur fondée sur la violation de l' art. 8 CC et l'inadvertance manifeste. Dès lors, il se

justifie de mettre la totalité des dépens à la charge du défendeur ( art. 159 al. 1 OJ ). Ce dernier n'aura, en revanche, pas à payer les frais de la présente procédure, s'agissant d'une cause relevant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 20 000 fr. ( art. 343 al. 3 CO ).

Par ces motifs,

l e T r i b u n a l f é d é r a l :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.