

NE_GERICHTE CACIV.2023.97 vom 6. Februar 2024

NE Tribunal cantonal, 2024-02-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2023.97

FR: NE_GERICHTE CACIV.2023.97 du 6 février 2024

IT: NE_GERICHTE CACIV.2023.97 del 6 febbraio 2024

Volltext

Arrêt du Tribunal Fédéral

Arrêt du 31.01.2025 [4A_138/2024]

A.a) X._____ SA est une société ayant son siège à Z._____ et dont le but est notamment le transport de marchandises. Elle est membre de l'Association suisse des transports routiers (ci-après : ASTAG), ainsi que de la Section Neuchâtel-Jura de cette association.

b) Y._____ est titulaire du permis de conduire pour la catégorie CE i.e. permis pour camions avec remorques et membre de l'association Les Routiers Suisses.

B.a) Par contrat de travail du 18 septembre 2017, Y._____ a été engagé par X._____ SA en qualité de conducteur de poids lourds, dès le jour de la signature du contrat et pour une durée indéterminée. L'article 5 du contrat, intitulé «Salaire», prévoyait notamment ce qui suit :

Durant sa formation l'employé reçoit un salaire mensuel brut de CHF 3'600.00.

Après validation par notre client A._____ AG, l'employé reçoit un salaire mensuel brut de CHF 3'800.00 hors frais de déplacement versés en supplément. Les frais de déplacement seront calculés sur la base de l'activité mensuelle.

L'employé a droit à un 13^{ème} salaire mensuel, payable en deux fois, au mois de juin et à la fin de l'année civile. Ce salaire est versé pro rata temporis aux employés dont l'engagement commence ou prend fin en cours d'année.

Une prime appelée de sécurité de CHF 380.00 est versée au conducteur mensuellement pour autant que toutes les conditions requises soient remplies, cette prime pouvant être versée 12 fois par an en fonction de l'atteinte de critères objectifs de professionnalisme et de qualité, ainsi que des directives et normes de travail en vigueur dans l'entreprise.

A cet égard, le conducteur s'engage à respecter scrupuleusement toutes les normes de la loi sur la circulation routière, et de ses prescriptions d'exécution, ainsi que les normes de sécurité, en particulier sur le transport de marchandises dangereuses.

La prime sécurité sera en particulier non versée, dans le cas où le conducteur aura violé de manière répétée les normes précitées.

Les différentes déductions sociales légales seront défalquées du salaire mensuel brut ainsi que sur les primes.

Le salaire est versé à la fin du mois.

L'employeur rembourse à l'employé les frais raisonnablement encourus par l'employé dans le cadre de son activité pour l'employeur, selon les dispositions du Règlement de frais

figurant en annexe. Ces frais sont versés en supplément, calculés sur la base de l'activité mensuelle».

b) Les associations dont les parties au contrat sont membres sont signataires de la Convention collective nationale pour la branche suisse des transports routiers (ci-après : la CCT), ainsi que de son annexe pour les cantons de Neuchâtel et du Jura, de sorte que leurs dispositions étaient applicables aux rapports de travail. Dans sa version en vigueur pendant les rapports de travail, l'article 3 de l'annexe à la CCT prévoyait un salaire brut minimum, sans les allocations familiales, de 4'300 francs pour les chauffeurs détenteurs d'un permis de conduire pour la catégorie CE et l'article 4 de cette annexe accordait au travailleur, dès la deuxième année d'activité, le droit à un treizième salaire calculé d'après le salaire mensuel brut moyen payé dans l'année civile.

c) Dans les faits, Y. _____ a perçu un salaire mensuel brut qui a passé de 3'700 à 4'040 francs, en plusieurs étapes, entre le début et la fin des rapports de travail. Il a reçu un treizième salaire dès la première année de service. Une prime de sécurité d'un montant mensuel brut oscillant entre 95 et 400 francs lui a été versée pendant toute la durée des rapports de travail, à une exception près (mars 2021). Une prime d'ancienneté d'un montant brut de 38 francs lui a été versée, chaque mois, depuis janvier 2018.

d) Les rapports de travail ont pris fin le 31 mars 2022.

C.a) Après avoir obtenu une autorisation de procéder le 24 mai 2022, Y. _____ a, le 20 septembre 2022, saisi le Tribunal civil d'une demande dirigée contre X. _____ SA. Il concluait, avec suite de frais et dépens, à la condamnation de la défenderesse à lui verser les montants bruts suivants : 600 francs, avec intérêts à 5 % l'an, dès le 1er novembre 2017 ; 10'000 francs, avec intérêts à 5 % l'an, dès le 15 août 2018 ; 6'600 francs, avec intérêts à 5 % l'an, dès le 15 mai 2020 ; 2'860 francs, avec intérêts à 5 % l'an, dès le 1er novembre 2021.

Le demandeur alléguait, en résumé, avoir perçu un salaire brut inférieur au salaire minimal prévu par la CCT et son annexe, même si les montants totaux qu'il avait perçus dépassaient ce salaire minimal. La prime de sécurité prévue contractuellement n'était pas un élément du salaire, parce qu'elle pouvait être retirée ou réduite selon des critères subjectifs et obscurs, relevant d'une grande liberté d'interprétation de l'employeur. Elle avait été retirée une fois, en mars 2021, parce que le demandeur avait brûlé un feu rouge, et réduite cinq fois entre mai 2021 et février 2022, suite à des absences pour cause de maladies. La modeste prime d'ancienneté avait quant à elle un caractère accessoire au salaire et ne devait pas non plus être prise en compte pour déterminer si le salaire minimal prévu par la CCT et son annexe avait été respecté.

b) Dans sa réponse du 3 janvier 2023, X. _____ SA a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais et dépens.

En substance, elle alléguait que la prime de sécurité faisait partie du salaire mensuel brut du demandeur, tout comme la prime d'ancienneté, de sorte que le salaire mensuel brut versé était supérieur au minimum prévu par la CCT et son annexe, à savoir 4'300 francs.

Y. _____ avait d'ailleurs admis dans sa demande qu'il avait au final reçu davantage que si le salaire minimal avait été respecté sans adjonction des primes. La prime de sécurité avait été versée 53 fois sur 54. En mars 2021, elle n'avait pas été versée en raison d'une violation, par le travailleur, de la loi sur la circulation routière. Elle avait été réduite à cinq

reprises en raison d'absences répétées, soit pour un motif objectif. Dès lors que cette prime était prévue contractuellement, qu'elle avait systématiquement été versée (à une exception près) et qu'elle était sujette aux cotisations sociales, elle devait être considérée comme un élément du salaire. Il en allait de même de la prime d'ancienneté. Y. _____ avait systématiquement perçu un salaire supérieur au minimum requis et avait en outre reçu d'importantes allocations pour frais, supérieures à ses frais effectifs.

c) Dans la réplique du 16 février 2023 et la duplique du 20 avril 2023, les parties ont maintenu leurs positions et conclusions. Le 29 août 2023, le demandeur a déposé une détermination sur les faits de la duplique.

d) À l'audience du 11 septembre 2023, les parties ont confirmé leurs conclusions, dans le cadre de leurs premières plaidoiries. Le Tribunal civil a admis les titres déposés et interrogé les parties, dont les déclarations ont été protocolées. La clôture de l'administration des preuves a été prononcée et les mandataires des parties ont plaidé.

D. Par jugement du 11 octobre 2023, le Tribunal civil a condamné X. _____ SA à verser à Y. _____ le montant brut de 14'330.30 francs, sous déduction des charges légales et conventionnelles, plus intérêts, rejeté toute autre ou plus ample conclusion, statué sans frais et condamné X. _____ SA à verser à Y. _____, après compensation, une indemnité de dépens de 4'500 francs. Il a retenu, en substance, que les dispositions de la CCT et de son annexe, relatives au salaire, étaient directement et impérativement applicables aux rapports de travail, de sorte que le travailleur avait droit à un salaire mensuel brut de 4'300 francs, ainsi qu'à un treizième salaire dès la deuxième année de service. Pour des motifs qui seront repris ci-après, il a considéré que la prime de sécurité ne devait pas être prise en compte, alors que la prime d'ancienneté devait l'être, pour déterminer si le salaire minimum avait été respecté. Le résultat était que le travailleur n'avait pas reçu le salaire brut minimal auquel il aurait eu droit.

E.a) Le 7 novembre 2023, X. _____ SA appelle de ce jugement en concluant, avec suite de frais judiciaires et dépens pour les deux instances, à son annulation, au rejet de la demande et, subsidiairement, au renvoi de la cause au Tribunal civil pour nouvelle décision. Elle ne remet pas en cause l'application des dispositions de la CCT et de son annexe, mais soutient que la prime de sécurité était un élément du salaire et que le contrat de travail prévoyait des conditions plus favorables que la CCT.

b) Dans sa réponse et appel joint du 13 décembre 2023, Y. _____ conclut, avec suite de dépens, au rejet de l'appel et à la réforme du chiffre premier du dispositif du jugement entrepris, en ce sens que l'intimée doit être condamnée à lui verser le montant brut de 16'268.30 francs, sous déduction des charges légales et conventionnelles, plus intérêts, dont le détail est indiqué. Il soutient que la prime d'ancienneté ne faisait pas partie du salaire mensuel brut.

c) Le 12 janvier 2024, l'appelante s'est déterminée sur la réponse et appel joint, en concluant au rejet de ce dernier.

d) Le 15 janvier 2024, le juge instructeur a indiqué aux parties que l'échange des écritures était clos et qu'il serait statué ultérieurement, sur pièces et sans débats, sous réserve du droit inconditionnel de réplique, à exercer, le cas échéant, dans les dix jours.

e) Les parties ne se sont plus exprimées.

C O N S I D É R A N T

1. Déposé par écrit, dans le délai légal et dûment motivé, l'appel est recevable (art. 308 à 311 CPC). Il en va de même de l'appel joint (art. 313 CPC).

2. L'appel doit être motivé (art. 311 al. 1 CPC). L'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable (arrêt du TF du 09.07.2020 [5A_356/2020] cons. 3.2).

3. L'appelante indique former appel pour violation du droit et constatation inexacte des faits. Les griefs portent toutefois exclusivement sur des questions de qualification juridique des primes et de respect des dispositions de la CCT, respectivement de l'article 357 CO, soit sur des questions de droit. L'appel contient une partie «en fait», mais il ne ressort pas de l'appel que, pour l'appelante, l'un ou l'autre fait aurait été retenu de manière incomplète ou inexacte par le Tribunal civil ; l'appelante ne dit pas non plus sur la base de quelles preuves les faits qu'elle allègue auraient dû être retenus. On en prend acte et la cause doit ainsi être examinée sur la base des faits retenus par le Tribunal civil.

4. Le litige porte sur l'intégration ou non des primes de sécurité et d'ancienneté, prévue par le contrat, dans le salaire brut minimum prévu par la CCT.

4.1.a) L'interprétation des manifestations de volonté relatives à l'octroi d'un bonus obéit aux principes habituels. Le juge doit tout d'abord s'attacher à mettre à jour la réelle et commune intention des parties, opération qualifiée d'interprétation subjective, qui repose sur l'appréciation des preuves. Si cette opération n'aboutit pas, il doit établir le sens que chaque partie pouvait et devait de bonne foi donner aux manifestations de volonté de l'autre cocontractant ; cette interprétation dite objective relève du droit (arrêt du TF du 27.11.2017 [4A_378/2017] cons. 3.2.4 et les réf. citées). Il s'agit ensuite de qualifier le bonus d'élément de salaire (art. 322 ss CO) ou de gratification (art. 322d CO). La jurisprudence distingue trois cas : le salaire, cas échéant variable, la gratification contractuelle à laquelle l'employé a droit et la gratification bénévole à laquelle il n'a pas droit (arrêt du TF du 03.03.2021 [4A_280/2020] cons. 3 et les réf. citées).

b) On se trouve dans le premier cas ■ salaire, cas échéant variable ■ lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur ; il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (idem, cons. 3.1).

c) En revanche, on se trouve en présence d'une gratification ■ deuxième et troisième cas ■ lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son

versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci, en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur ; le bonus doit alors être qualifié de gratification (idem).

d) Il y a un droit à la gratification ■ deuxième cas ■ lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant ; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. Lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement, sans réserve de son caractère facultatif, pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants que son montant soit toujours identique ou variable : il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit, l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant, au cas où les montants étaient variables (idem, cons. 3.2).

e) Il n'y a pas de droit à la gratification ■ troisième cas ■ lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus. Il s'agit alors d'une gratification facultative ; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit (sous réserve de l'exception découlant du principe de l'accessorité, qu'il n'est pas nécessaire de développer ici ;idem, cons. 3.3).

4.2.Prime de sécurité

a) Le Tribunal civil a retenu que l'intimé avait bénéficié d'une prime de sécurité d'un montant mensuel initialement fixé à 380 francs, puis à 400 francs dès le 1er juillet 2021. Le tribunal n'avait pas à s'arrêter aux dénominations inexactes employées par les parties, de sorte qu'il n'était pas décisif que cette prime de sécurité soit réglementée par le contrat dans un article intitulé «Salaire». Selon les termes de la clause réglementant la prime de sécurité (telle que reproduite plus haut), les parties avaient fait le choix de ne pas opter pour des critères objectifs prédéterminés, comme le chiffre d'affaires ou le résultat d'exploitation de l'entreprise, de sorte que le versement de la prime de sécurité pouvait être subordonné à l'appréciation des prestations fournies par le demandeur. La défenderesse ne soutenait pas le contraire, puisqu'elle affirmait que la suppression, respectivement réduction de la prime pour certains mois avait été expliquée par une violation de la loi sur la circulation routière commise par le travailleur ou des absences répétées du même. Le fait que la défenderesse ait considéré que les conditions du versement de la prime étaient réunies entre novembre 2017 et février 2021 ne remettait pas en cause la possibilité, pour elle, d'exercer un certain pouvoir d'appréciation et, le cas échéant, de réduire le montant versé, comme elle l'avait d'ailleurs fait quelques fois. Les parties avaient dès lors eu l'intention de qualifier la prime de sécurité de gratification et non de salaire variable. Sur la question de savoir si le travailleur avait droit ou non à la prime de sécurité (deuxième ou troisième cas de la jurisprudence), le Tribunal civil a retenu que le contrat ne réservait pas son caractère facultatif, quant à son principe. Il prévoyait que la prime était due si toutes les conditions étaient réunies et les parties avaient plutôt décidé d'illustrer une hypothèse dans laquelle la prime ne serait pas versée. Cette volonté ressortait de la manière dont la clause avait été appliquée, puisqu'une brève motivation avait accompagnée chaque suppression ou réduction de la prime. Il fallait en conclure que les parties étaient tombées d'accord sur le principe du versement de la prime de sécurité, à laquelle l'intimé avait donc droit. Le fait que le versement de la prime de sécurité était

sujet à des critères «subjectifs et obscurs», selon le travailleur, ne changeait rien à ce constat. Tout au plus l'employeuse disposait-elle d'un pouvoir d'appréciation qui aurait pu lui permettre de s'exonérer de payer la prime de manière contraire aux règles de la bonne foi ou en empêchant elle-même la réalisation des conditions. Le litige n'avait toutefois pas trait à ces éventualités. En définitive, les parties avaient convenu d'une gratification au sens de l'article 322d CO. L'appelante était tenue de la verser, sur le principe, mais le montant pouvait varier selon son appréciation subjective de la prestation de l'intimé.

b) L'appelante soutient que la prime de sécurité a été versée à 53 reprises sur les 54 possibles, ce qui représente un taux supérieur à 98 %. La régularité du paiement est ainsi établie. La prime a été prévue dans l'article intitulé «Salaire» du contrat de travail, si bien qu'il est insoutenable de ne pas la considérer comme un élément de salaire. Elle a été contractuellement prévue, comme son montant ; elle revêtait un caractère obligatoire et était objectivement déterminée et précise. Selon la jurisprudence, les parties pouvaient convenir d'autres critères objectifs que le chiffre d'affaires ou le résultat d'exploitation. Sur ce point, le contrat prévoyait clairement que la prime serait versée en fonction de l'atteinte de «critères objectifs». Le respect des normes légales en vigueur constituait un critère objectif prédéterminé et n'avait rien de subjectif. De plus, la prime de sécurité ne pouvait pas être qualifiée de gratification puisque, selon le texte légal, une gratification est une rétribution «spéciale à certaines occasions», ce qui n'est pas assimilable à un élément de salaire versé chaque mois. Il n'est pas déterminant que la prime de sécurité ait été réduite à quelques occasions. Lors de son audition, le représentant de l'appelante a déclaré que les primes de sécurité et d'ancienneté faisaient partie du salaire et qu'il se souciait de respecter la CCT, dont il avait bien connaissance. Connaissant ces normes, l'appelante n'aurait eu aucun intérêt à prévoir un salaire inférieur, tout en allouant des primes importantes à ses employés.

c) L'intimé fait valoir qu'avec la clause relative à la prime de sécurité, telle qu'elle a été formulée, l'appelante avait délibérément renoncé à fixer des critères objectifs et prédéterminés. Lorsque la prime a été supprimée en mars 2021, l'appelante a considéré, en ne se basant sur aucun critère objectif préétabli, que la violation de la loi sur la circulation routière méritait un retrait de la prime dans son entier. La prime a en outre été réduite en raison des absences de l'intimé pour cause de maladie, ce qui prouve qu'elle était subordonnée au pouvoir discrétionnaire et subjectif de l'appelante. Le contrat ne mentionnait pas les critères objectifs à atteindre ; il ne prévoyait pas de possibilité de réduire la prime ni dans quelle proportion en cas d'absences ou d'autres événements. Le salaire demeure dû en cas d'absence pour maladie (art. 324a CO), de sorte que le retrait ou la réduction de la prime de sécurité pour chaque absence liée à la santé démontre son caractère conditionnel.

d) S'il est vrai que le contrat mentionne que le versement de la prime de sécurité est subordonné à l'atteinte de critères objectifs, on ignore quels sont ces critères et l'appelante elle-même n'en a pas présenté de liste, que ce soit en première instance ou en appel. À la lecture du contrat, il n'est pas possible de déterminer quels motifs précis pouvaient justifier une suppression ou une réduction de la prime de sécurité et, le cas échéant, dans quelle proportion selon le cas de figure : pour que la prime soit versée, il fallait que « toutes les conditions requises soient remplies » et le versement devait intervenir « en fonction de l'atteinte de critères objectifs de professionnalisme et de qualité, ainsi que des directives et normes de travail en vigueur dans l'entreprise » ; comme

exemple concret, le contrat mentionne que le conducteur doit « respecter scrupuleusement toutes les normes de la loi sur la circulation routière, et de ses prescriptions d'exécution, ainsi que les normes de sécurité, en particulier sur le transport de marchandises dangereuse », la prime de sécurité pouvant en particulier ne pas être versée « dans le cas où le conducteur aura violé de manière répétée les normes précitées ». Il peut être donné acte à l'appelante que le respect des règles de la circulation routière est en soi un critère objectif. Cependant, le contrat contient une clause laissant à l'interprétation de l'employeur la réduction ou la suppression de la prime en cas de violation de ces règles, puisqu'il prévoit une absence de versement en cas de violation « répétée » de ces normes, critère imprécis, étant relevé au passage qu'il n'a pas été allégué que l'intimé aurait commis d'autres violations que la non observation d'un feu rouge, laquelle a entraîné, de la part de son employeuse, une suppression de la prime en mars 2021. Au demeurant, on peut difficilement envisager que toute violation des règles de la circulation routière, comme par exemple un oubli de mettre le clignoteur ou un bref stationnement non autorisé, aurait pu ou dû entraîner une réduction ou une suppression de la prime. Rien, dans le contrat, ne permet de déterminer l'ampleur d'une réduction éventuelle de la prime. Tout cela était apparemment laissé à l'appréciation de l'employeur. L'intimé relève d'ailleurs à juste titre que l'on ne parvient pas à comprendre pour quelle raison la prime a été entièrement supprimée en mars 2021, plutôt que réduite dans une certaine proportion, par exemple. En outre, le contrat exigeait du conducteur, pour qu'il obtienne la prime, qu'il atteigne des « critères objectifs de professionnalisme et de qualité », dont le contrat ne dit rien et qui sont des notions sujettes à interprétation et, nécessairement, à appréciation de l'employeur. La prime de sécurité a été réduite à plusieurs reprises en raison d'absences de l'intimé pour cause de maladie. On peine à voir un lien entre le fait que l'employé soit malade et la qualité de son travail, son professionnalisme, le respect de normes quelconques ou, plus généralement, des exigences de l'employeur en matière de sécurité. Si la prime de sécurité pouvait être réduite et supprimée en cas de maladie, cela constitue un indice fort qu'elle ne faisait pas partie du salaire, puisque, comme l'intimé l'a relevé avec pertinence, le salaire est précisément dû en cas de maladie du travailleur (art. 324a CO ; l'appelante n'a jamais prétendu que les absences pour cause de maladie auraient dépassé la durée pendant laquelle le salaire était dû, au sens de cette disposition). Faute d'être objectivement déterminable et puisque sujette à l'appréciation de l'employeur, la prime de sécurité devait bel et bien être qualifiée de gratification, plutôt que d'élément de salaire. Les autres critiques de l'appelante qui s'apparentent plus à l'affirmation d'un point de vue qu'à une remise en cause dûment motivée du raisonnement du premier juge ne sont pas propres à remettre en cause ce qui précède. Le grief est mal fondé.

4.3. Prime d'ancienneté

a) Le Tribunal civil a retenu que l'intimé avait bénéficié d'une prime d'ancienneté d'un montant mensuel brut de 38 francs, à compter du 1er janvier 2018 et jusqu'à la fin des rapports de travail, sans interruption. Le décompte de salaire du mois de février 2018 comprenait la mention « augmentation 1 % 01.01.2018 - 38.00/m », ce qui correspondait bien à une augmentation du salaire qui s'élevait alors à 3'800 francs. Il s'agissait d'une augmentation d'un montant déterminé, que l'appelante s'était engagée à verser à l'intimé pour son travail et partant, d'un élément de salaire (cons. 3.4).

b) L'intimé soutient que la prime d'ancienneté n'était pas une simple augmentation de salaire. Durant la relation contractuelle, le salaire avait subi diverses modifications, sans

que la prime litigieuse n'était fait l'objet d'une quelconque hausse. Cette prime ne correspondait donc plus à 1 % du salaire mensuel et ne pouvait plus être objectivement déterminable. L'employeur s'était ainsi réservé une marge d'appréciation subjective pour fixer le montant de la prime, ce qui représentait une caractéristique de la gratification plutôt que de l'élément salarial. Par ailleurs, le treizième salaire se fondait sur le salaire mensuel brut, sans prise en compte de cette prime. Celle-ci n'avait pas fait l'objet d'une clause contractuelle, l'intimé n'avait jamais été informé de son sens et de son but et elle pouvait tout à fait être soumise à certains critères. Cette prime d'ancienneté ne pouvait pas correspondre, dans l'esprit des parties, à une augmentation convenue de salaire. Le versement sans discontinuer de cette prime n'est pas un élément décisif, mais simplement un indice démontrant qu'il s'agissait d'une gratification contractuellement due. Cette prime ne doit donc pas être prise en compte comme un élément de salaire.

c) Pour l'appelante, c'est à juste titre que le Tribunal civil a considéré que la prime d'ancienneté était un élément de salaire. Il n'est pas déterminant qu'elle n'ait pas fait l'objet d'augmentations. D'ailleurs, dès lors que la prime n'avait pas changé, l'assertion selon laquelle elle était sujette à une marge d'appréciation subjective de l'employeur est sans fondement. L'intimé perd de vue que la désignation même de cette prime, à savoir «prime d'ancienneté», impliquait qu'elle ne pouvait pas être supprimée : le caractère «ancien», considéré comme acquis en janvier 2018, n'allait pas disparaître ultérieurement.

d) Au moment où la prime d'ancienneté a été octroyée, son montant était objectivement déterminable, puisqu'il était fait référence à un pourcentage du salaire mensuel brut de l'époque. Comme le relève l'appelante, l'intitulé «prime d'ancienneté» faisait nécessairement référence à une condition qui, une fois remplie, allait continuer de l'être par la suite. À cet égard et à la lecture de cet intitulé, l'intimé ne peut d'ailleurs pas prétendre sérieusement qu'il n'a pas été informé du but de cette prime. En fin de compte, la seule potentielle marge d'appréciation subjective de l'employeur résidait dans la possibilité, dont il n'a pas été fait usage, d'aligner cette prime d'ancienneté avec les hausses successives de salaire octroyées. Cette simple possibilité n'implique pas que le montant de la prime était indéterminable objectivement, contrairement à ce que soutient l'intimé. C'est ainsi à bon droit que le Tribunal civil a considéré que la prime d'ancienneté était un élément de salaire.

5.a) Le Tribunal civil a retenu que le contrat était en partie moins favorable à l'annexe à la CCT, dès lors qu'il prévoyait un salaire mensuel brut (y compris la prime d'ancienneté) inférieur au salaire mensuel brut minimum prévu au chiffre 3 de cette annexe. Le salaire octroyé au demandeur était toutefois en partie plus favorable que celui prévu dans l'annexe, dès lors que cette dernière ne prévoyait pas de droit à une gratification immédiate, un treizième salaire n'étant dû que dès la deuxième année de service, alors que le contrat donnait droit à un treizième salaire dès la première année de service déjà. Il s'agissait donc de procéder à une comparaison par secteurs. Le but des dispositions de la CCT concernant le salaire minimum était de garantir au titulaire d'un permis de conduire de la catégorie CE un salaire mensuel brut minimum de 4'300 francs, auquel devait s'ajouter un treizième salaire dès la deuxième année de service, et ce sans égard à d'éventuelles autres formes de rémunération prévues contractuellement. Il y avait un lien de connexité entre le salaire mensuel et le treizième salaire. En revanche, une éventuelle gratification, bien que contractuellement prévue, ne semblait pas pouvoir être prise en

considération dans l'examen du respect de la CCT. La prime de sécurité n'entrait pas dans le calcul du treizième salaire, de sorte qu'elle aussi bien dans l'esprit des parties qu'au regard de l'annexe à la CCT, elle ne faisait pas partie du «salaire mensuel brut moyen payé dans l'année civile». Le lien de connexité entre le salaire brut et la prime de sécurité faisait ainsi défaut. La prime de sécurité ne pouvait pas être assimilée à un salaire variable. L'annexe à la CCT ne prévoyait pas de droit à une quelconque gratification, ni de système salarial composé de deux éléments distincts de rémunération, sous réserve du treizième salaire (soit un salaire fixe et un salaire variable). L'annexe à la CCT ne conférait aucun pouvoir d'appréciation à l'employeur, mais se bornait à fixer une limite inférieure absolue pour la rémunération mensuelle brute fixe versée au travailleur. Il n'apparaissait donc pas conforme au but de la CCT de prévoir un système de rémunération qui permette à l'employeur de passer sous la barre du salaire mensuel brut fixe minimum, par l'exercice d'un pouvoir d'appréciation, cas échéant même limité, attaché à la détermination du montant d'une gratification contractuelle. Au demeurant, contrairement à un salaire variable, cette dernière dépendait, quant à son montant, d'une appréciation subjective de l'employeur et tendait plutôt à encourager une certaine qualité du travail. Enfin, les «conditions largement favorables» mises en avant par l'appelante – notamment le paiement de frais de téléphonie ou de logement – ne pouvaient pas compenser un salaire mensuel brut inférieur au salaire minimum, dans le cadre d'une comparaison par secteurs. La prime de sécurité n'appartenait pas au même secteur que celui composé du salaire brut fixe, auquel s'ajoutait la prime d'ancienneté et la part au treizième salaire. Le contrat dérogeait donc à la CCT, de manière défavorable au travailleur, lequel n'avait pas perçu le salaire minimum auquel il avait droit (cons. 4.4).

b) Selon l'appelante, l'intimé a bénéficié de conditions salariales plus favorables que les exigences minimales prévues par la CCT et son annexe, si bien qu'aucune dérogation en défaveur de l'employé n'est à déplorer. L'intimé a admis, dans sa demande, avoir reçu au final davantage sur son compte que si le salaire minimal avait été respecté sans adjonction de primes, ce qui n'a pas suffisamment été pris en compte par le Tribunal civil. Du point de vue d'un travailleur raisonnable et objectif, il était incontestablement préférable de bénéficier d'une rémunération qualifiée en partie de salaire de base et en partie de versement obligatoire (prime de sécurité), d'un montant global de 4'500 francs par hypothèse, plutôt que d'un salaire de base de 4'300 francs. Il faut prendre en compte l'équilibre économique du contrat. Le but de la CCT – permettre au travailleur d'obtenir un salaire minimum de 4'300 francs brut par mois – a été satisfait en l'occurrence, vu la rémunération finalement touchée par l'intimé. La prime de sécurité et le salaire brut fixe se trouvaient dans le même secteur, comme le salaire fixe et le salaire variable (selon la jurisprudence). Le Tribunal fédéral a admis un large secteur composé du salaire, de la durée du travail et des heures supplémentaires, en considérant qu'une durée de travail plus longue que celle prévue par la convention collective pouvait valablement être convenue lorsque le salaire mensuel retenu était supérieur au salaire mensuel minimal prévu par la convention collective. Le fait qu'en l'espèce, l'annexe à la CCT ne prévoyait pas de droit à une prime de sécurité ne suffisait pas pour retenir que celle-ci ne faisait pas partie du même secteur que le salaire brut fixe. Le Tribunal fédéral a aussi retenu que les modèles différents de rémunération doivent être comparés l'un avec l'autre en tant que systèmes, dans leur ensemble. Le raisonnement du Tribunal civil aboutit à un résultat choquant, dans la mesure où il conduit à un réel déséquilibre contractuel, permettant à l'intimé de cumuler les avantages de la CCT et de son contrat de travail, au détriment de l'appelante. L'intimé

a de plus bénéficié de conditions largement favorables en lien avec le défraiement des frais professionnels et le Tribunal civil a été excessivement laconique à ce sujet, sa décision étant insuffisamment motivée. L'article 3 de la CCT liait expressément la question du salaire à celle des frais. Ces éléments sont en lien de connexité et doivent être admis dans le même secteur. L'intimé a bénéficié de défraiements plus favorables que ceux prévus par la CCT et cela n'a, à tort, pas été pris en compte par le Tribunal civil.

c) L'intimé expose que la CCT et son annexe ne prévoient pas de gratification, le salaire minimal devant être atteint sans y ajouter le treizième salaire ou une gratification. Le montant du treizième salaire versé ne prenait pas en compte la prime de sécurité, preuve que cette dernière ne faisait pas partie du salaire mensuel brut. Le Tribunal fédéral a admis qu'un salaire fixe plus bas que celui «prévu par la convention» peut être compensé par une part variable plus importante que celle «prévue par la convention» ; dans cette affaire, la convention collective prévoyait toutefois expressément une part variable de salaire, alors que, dans le cas d'espèce, la CCT et son annexe ne mentionnent pas la possibilité de prévoir une part variable de rémunération. Le raisonnement du Tribunal civil au sujet des frais professionnels n'est pas critiquable non plus : ces frais font partie d'un secteur différent que le salaire, censé rémunérer le travail fourni par l'employé.

d) Selon l'article 357 al. 2 CO, qui traite des effets des conventions collectives de travail en tant qu'ils dérogent à des clauses impératives, les accords entre employeurs et travailleurs liés par la convention sont nuls et remplacés par ces clauses, mais les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables.

Le principe du caractère impératif des dispositions collectives est ainsi limité par celui de la clause la plus favorable, qui revient à déterminer si les conditions offertes au travailleur par un règlement individuel sont plus avantageuses que celles de la CCT. Il ne faut pas, lors de cet examen, comparer les deux accords de manière globale, mais par secteurs, ce qui revient à mettre en relation étroite les dispositions de la CCT et celles figurant dans le contrat individuel de travail concernant le même sujet. En revanche, les clauses ne se rapportant pas au même secteur doivent être envisagées isolément (arrêt du TF du 16.11.2001 [4C.269/2001] cons. 4b, avec les références citées). La comparaison entre le salaire conventionnel et le salaire contractuel doit intervenir pour chaque période mensuelle et non pas sur une période annuelle (ATF 134 III 399 cons. 3.2.4.3). Le Tribunal fédéral a admis un secteur relatif au salaire composé de la part fixe et de la part variable de la rémunération, considérant qu'une part variable plus élevée que celle prévue par la convention peut valablement compenser une part fixe plus faible que celle prévue par la même convention (ATF 116 II 153). Il a par contre refusé de placer dans le même secteur le salaire et l'allocation annuelle de fin d'année correspondant, quant à son montant, à un treizième salaire : au vu de la systématique de la CCT alors examinée, ses auteurs n'entendaient pas assimiler cette allocation de fin d'année à un treizième salaire et elle était donc due même si la rémunération dépassait le minimum garanti par la convention collective (arrêt du TF du 16.11.2001 [4C.269/2001]). Le Tribunal fédéral a également refusé de placer dans le même secteur le salaire de base et le salaire correspondant à des vacances : un salaire mensuel plus élevé que le salaire minimal conventionnel ne permettait pas de prévoir un salaire des vacances inférieur à celui prévu par la convention (ATF 134 III 399). L'exigence de connexité permettant de retenir que les dispositions appartiennent à un même secteur doit être interprétée de manière restrictive (même arrêt, cons. 3.2.4.3).

e) En l'espèce, il faut en premier lieu relever que l'appelante ne s'en prend pas à l'ensemble de la motivation du jugement attaqué et omet, en particulier, de critiquer un élément pourtant central et décisif, ce qui rend la recevabilité de son grief douteuse : le Tribunal civil a relevé à juste titre que le système de rémunération ici prévu entre les parties n'était pas conforme au but de la CCT, parce qu'il permettait à l'employeur de passer sous la barre du salaire mensuel brut fixe minimum conventionnel par l'exercice d'un pouvoir d'appréciation ; l'appelante ne le remet pas en cause. Il n'est pas déterminant qu'à l'issue de la relation contractuelle, l'intimé ait au final reçu davantage sur son compte que si la CCT avait été strictement respectée. D'une part, il n'est en soi pas interdit de prévoir des conditions de rémunérations plus favorables que celles fixées dans une convention collective et l'on ne doit pas nécessairement y voir un «déséquilibre contractuel». D'autre part, ce qui est problématique en l'espèce, c'est le fait que la rémunération minimale prévue par la CCT n'était pas garantie, puisque l'intimé était placé devant le risque que sa prime de sécurité soit supprimée ou réduite à tout moment, sur la base de critères laissés à la libre appréciation de l'employeur. La situation contractuelle n'était donc pas objectivement plus favorable que ce que prévoyaient les dispositions de la CCT, sous l'angle de l'assurance de percevoir un salaire minimum. Le cas d'espèce diffère des exemples jurisprudentiels cités par l'appelante. En particulier, dans la cause 4C.67/2005, les conditions minimales prévues par la CCT étaient respectées. La comparaison des modèles de rémunération en tant que systèmes, dans leur ensemble, telle qu'évoquée dans l'ATF 134 III 399, conduit précisément à retenir que la prime de sécurité ne pouvait pas appartenir au même secteur que le salaire brut fixe, puisque son versement n'était pas garanti et que son montant n'était pas objectivement déterminable. Enfin, le défraiement de frais professionnels, aussi généreux soit-il, ne poursuit à l'évidence pas le même but que le salaire et ne saurait appartenir au même secteur que ce dernier, dans le but de compenser son insuffisance. Si l'appelante a allégué que les défraiements étaient «largement supérieur[s] aux frais professionnels effectifs», l'intimé l'a contesté et rien de tel n'est ressorti de l'administration des preuves. Le grief est dès lors mal fondé.

6. Aucune des parties ne critique les calculs effectués par le Tribunal civil et les montants retenus à l'issue de son raisonnement sur la qualification des primes et leur appartenance ou non au secteur du salaire. Effectivement, les calculs sont justes.

7. Vu ce qui précède, l'appel et l'appel joint doivent être rejetés. Le jugement entrepris sera confirmé. Il sera statué sans frais judiciaires, vu la nature de la cause et la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC). En appel, aucune des parties n'a obtenu gain de cause ; chacune d'elle succombe sur le principe de son grief, aucun des deux griefs n'ayant demandé un traitement plus important que l'autre, mais la valeur des conclusions respectives était différente (en chiffres ronds, l'appelante demandait que la somme allouée à l'intimé passe de 14'000 francs à zéro, alors que l'appelant joint concluait à ce que la somme lui revenant passe de 14'000 à 16'000 francs). Il paraît dès lors équitable de prévoir une répartition des dépens à raison de $\frac{3}{4}$ à la charge de l'appelante et $\frac{1}{4}$ à celle de l'appelant joint. Seul ce dernier a déposé une note d'honoraires ; elle s'élève à 3'799.65 francs, mais l'activité de l'avocat est facturée à 280 francs l'heure, alors que le mémoire de réponse et appel joint est signé par un stagiaire (le relevé d'activité ne dit pas quelles activités relèvent de l'avocat, respectivement du stagiaire) ; tout bien considéré, on peut fixer le montant des dépens complets à 2'800 francs, de part et d'autre ; l'appelante devra

donc verser à l'appelant joint une indemnité de dépens fixée à 1'400 francs, après compensation partielle (2'100 ■ 700).

Par ces motifs, LA COUR D'APPEL CIVILE

1. Rejette l'appel et l'appel joint et confirme le jugement entrepris.

2. Statue sans frais.

3. Condamne X. _____ SA à verser à Y. _____, pour la procédure d'appel, une indemnité de dépens, fixée après compensation à 1'400 francs.

Neuchâtel, le 6 février 2024

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