

## **NE\_GERICHTE CC.2001.15 vom 8. Juni 2005**

NE Tribunal cantonal, 2005-06-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CC.2001.15](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CC.2001.15)

FR: NE\_GERICHTE CC.2001.15 du 8 juin 2005

IT: NE\_GERICHTE CC.2001.15 del 8 giugno 2005

### **Erwägungen**

#### **E. 5**

et 10 février 1997, puis 6 et 9 février 1998 (D.D.8/6 et 7; D.L.8/6 et 7), avec prolongation au 31 mars 1999, le 13 janvier 1999 (D.D.8/8 = D.L.8/8). Les contrats joints aux demandes de main- d'œuvre étrangère prévoyaient à chaque fois un temps d'essai de trois mois et, pour ceux de 1996 et 1997, un salaire mensuel brut de 4'100 francs, alors que ceux des 20 janvier 1998 et 7 janvier 1999 comportaient un salaire horaire brut de 24 francs. Quant aux contrats non produits par la défenderesse auprès des autorités administratives, ils prévoyaient d'emblée un salaire horaire (D.D.6/1-4 et D.L.6/1-5) et précisaient, du moins pour certains d'entre eux, que l'activité du travailleur serait menée à Genève. B. De fait, selon les rapports mensuels figurant au dossier, D. et L. ont presque toujours travaillé à Genève, d'abord auprès de l'entreprise A., du 10 octobre au 10 décembre 1995, puis de F., du 25 mars au 10 mai 1996; ensuite, D. a travaillé chez W. (à Domdidier) du 12 au 30 juin 1996; chez K. SA, du 1<sup>er</sup> juillet 1996 au 31 mars 1999 avec un passage chez U., du 1<sup>er</sup> au 26 juin 1998 (D.D.8/10), ce dernier emploi étant d'ailleurs marqué par une intervention virulente de l'employeur genevois, scandalisé par la différence entre les prix pratiqués face à lui et face au demandeur (D.D.6/56). Pour sa part, L. a travaillé chez E., à Genève, du 10 juin au 19 novembre 1996, puis chez S. SA, à La Chaux-de-Fonds, du 20 novembre au 20 décembre 1996; chez V. SA, à Cornaux, du 13 au 17 janvier 1997, puis chez K. SA à Carouge, du 3 février 1997 au 3 avril 1998; chez F., du 20 avril au 19 juin 1998, puis à nouveau chez K. SA dès le 6 juillet 1998, mais avec une incapacité de travail et versement d'indemnités CNA pour presque tout le deuxième semestre 1998; enfin chez K. SA du 4 janvier au 31 mars 1999 (D.L. 8/9 et 10), ces dernières pièces étant toutefois contredites par des courriers de la défenderesse des 10 et 23 février 1999 (D.L.8/12-3), relatant son emploi peu apprécié à Neuchâtel. Alors que T.SA avait apparemment congédié les demandeurs à fin 1998, une intervention syndicale du 5 janvier 1999 (D.D.6/50 = D.L.6/64) conduisit à la conclusion apparente d'un nouveau contrat le 7 janvier 1999, pour une durée de trois mois (D.D.8/8 et D.L.8/8, en observant que ces documents ne sont pas signés des travailleurs), résiliés le lendemain avec effet au 31 mars 1999 (D.D.8/12 et D.L.8/14). Les certificats délivrés aux demandeurs le 7 avril 1999 précisaient, dans l'un et l'autre cas, que l'intéressé "a travaillé au sein de notre entreprise du

#### **E. 10**

Les demandeurs l'emportent sur plusieurs points de principe, même s'ils succombent pour la plus grande partie de leurs prétentions, quant aux chiffres. Comme, par ailleurs, la situation irrégulière qui a donné lieu au litige était imputable à la défenderesse, il se justifie de partager les frais de justice et de compenser les dépens. Par ces motifs, LA IIe COUR CIVILE 1. Donne acte aux parties que la défenderesse avait acquiescé aux prétentions de D. à concurrence de 4'775 francs et à celles de L. à concurrence de 8'033 francs, à l'audience

de conciliation du 21 février 2000. 2. Condamne la défenderesse à payer à D. la somme de 25'303.90 francs net plus intérêts à 5% l'an dès le 20 octobre 1999 sur 5'797.05 francs et dès le 26 juin 2001 sur 19'506.85 francs. 3. Condamne la défenderesse à payer à L. la somme de 12'109.10 francs net, plus intérêts à 5 % l'an dès le 20 octobre 1999 sur 2'105.85 et dès le 26 juin 2001 sur 10'003.25. 4. Rejette les demandes pour le surplus. 5. Condamne la défenderesse à la moitié et chacun des demandeurs au quart des frais de justice, arrêtés comme suit : - avancés pour le demandeur D., par l'Etat Fr. 1'100.-- - avancés par le demandeur D. Fr. 2'750.-- - avancés pour le demandeur L., par l'Etat Fr. 3'850.-- - avancés par la défenderesse Fr. 110.-- Total Fr. 7'810.--

=====  
 6. Compense les dépens. Neuchâtel, le 8 juin 2005 AU NOM DE LA IIe  
 COUR CIVILE Le greffier L'un des juges Art. 18 CO D. Interprétation  
 des contrats; simulation 1 Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de  
 rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou  
 dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la  
 nature véritable de la convention. 2 Le débiteur ne peut opposer l'exception de simulation  
 au tiers qui est devenu créancier sur la foi d'une reconnaissance écrite de la dette. Art. 320  
 CO II. Formation 1 Sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est  
 soumis à aucune forme spéciale. 2 Il est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un  
 temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que  
 contre un salaire. 3 Si le travailleur fournit de bonne foi un travail pour l'employeur en  
 vertu d'un contrat qui se révèle nul par la suite, tous deux sont tenus de s'acquitter des  
 obligations découlant des rapports de travail, comme s'il s'agissait d'un contrat valable,  
 jusqu'à ce que l'un ou l'autre mette fin aux rapports de travail en raison de l'invalidité du  
 contrat. Art. 9 OLE Conditions d'engagement; contrat de travail 1 Les autorisations ne  
 peuvent être accordées que si l'employeur accorde à l'étranger les mêmes conditions de  
 rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession qu'il accorde aux  
 Suisses et que si l'étranger est assuré de manière adéquate contre les conséquences  
 économiques d'une maladie. 2 Pour déterminer les salaires et les conditions de travail en  
 usage dans la localité et la profession, il y a lieu de tenir compte des prescriptions légales,  
 des salaires et des conditions accordés pour un travail semblable dans la même entreprise et  
 dans la même branche, ainsi que des conventions collectives et des contrats-types de travail.  
 En outre, il importe de prendre en considération le résultat des relevés statistiques sur les  
 salaires auxquels procède l'Office fédéral de la statistique tous les deux ans. 1 3  
 L'employeur est tenu de présenter à l'autorité du marché du travail compétente un contrat  
 de travail écrit. 2 4 Si un étranger vient en Suisse pour exercer une première activité,  
 l'employeur doit avoir convenu par écrit avec lui à qui incombent les frais de voyage.  
 Ceux-ci sont en principe à la charge de l'employeur. 5 Une autorisation ne peut être  
 accordée à une danseuse de cabaret (art. 20, al. 3) que lorsque: a. celle-ci est âgée de 20 ans  
 au moins; b. il peut être prouvé qu'elle a des engagements pour une durée d'au moins trois  
 mois consécutifs en Suisse; c. le salaire versé, après déduction des frais accessoires  
 (logement, nourriture, etc.), atteint un montant minimum fixé par l'autorité cantonale du  
 travail. 3 1 Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de l'O du 25 oct. 1995 (RO 1995  
 4869). 2 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 23 mai 2001, en vigueur depuis le 1 er juin  
 2002 ( RO 2002 1769 ). 3 Introduit par le ch. I de l'O du 25 oct. 1995 (RO 1995 4869). Art.  
 19 LSE Contrat de travail 1 En règle générale, le bailleur de services doit conclure un  
 contrat écrit avec le travailleur. Le Conseil fédéral règle les exceptions. 2 Le contrat

contiendra les points suivants: a. le genre de travail à fournir; b. le lieu de travail et le début de l'engagement; c. la durée de l'engagement ou le délai de congé; d. l'horaire de travail; e. le salaire, les indemnités et allocations éventuelles ainsi que les déductions afférentes aux assurances sociales; f. les prestations dues en cas d'heures supplémentaires, de maladie, de maternité, d'accident, de service militaire et de vacances; g. les dates de paiement du salaire, des allocations et des autres prestations. 3 Si les exigences relatives à la forme ou au contenu ne sont pas remplies, les conditions de travail selon les usages locaux et professionnels ou les dispositions légales en la matière sont applicables, à moins que des conditions plus favorables aient été conclues verbalement. 4 Lorsque l'engagement est d'une durée indéterminée, le contrat de travail peut, pendant les six premiers mois de service, être résilié par les deux parties moyennant un délai de congé de: a. deux jours au moins durant les trois premiers mois d'un emploi ininterrompu; b. sept jours au moins entre le quatrième et le sixième mois d'un emploi ininterrompu. 5 Sont nuls et non avenus les accords qui: a. exigent du travailleur qui loue ses services le paiement d'émoluments ou de prestations financières préalables. b. empêchent ou entravent son transfert à l'entreprise locataire de services, une fois son contrat de travail arrivé à échéance. 6 Si le bailleur de services ne possède pas l'autorisation nécessaire, son contrat de travail avec le travailleur est nul et non avenus. Dans ce cas, l'art. 320, al. 3, du code des obligations 1, qui règle les suites d'un contrat nul, est applicable.

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