

## NE\_GERICHTE CCC.1995.6895 vom 6. Juni 1995

NE Tribunal cantonal, 1995-06-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CCC.1995.6895](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.1995.6895)

FR: NE\_GERICHTE CCC.1995.6895 du 6 juin 1995

IT: NE\_GERICHTE CCC.1995.6895 del 6 giugno 1995

### Volltext

A. D. travaille - ou a travaillé - depuis 1984 au service de l'entreprise H. SA, entreprise d'horticulture à Noiraigue. Le 17 août 1994, il a agi contre cette dernière devant le Tribunal des prud'hommes du district du Val-de-Travers, en concluant au paiement de 5'254,14 francs, plus intérêts, et de 1'445,65 francs supplémentaires après coup. Cette demande, qui s'appuie sur l'application de la Convention collective de travail (ci-après : CCT) conclue entre l'Association des horticulteurs neuchâtelois (AHN) et le Groupement des ouvriers agricoles et viticoles neuchâtelois (GOVAN), comprend deux prétentions : une somme de 3'887,22 francs (plus 624,75 francs pour 1994) pour "rattrapages d'augmentations pour les années 1992 et 1993" (et 1994), et un montant de 1'366,92 francs pour des heures supplémentaires (plus 671,30 pour 1994).

B. Dans son jugement du 18 janvier 1995, le Tribunal des prud'hommes a rejeté la demande. Selon lui, la convention collective de travail invoquée ne s'applique pas en l'espèce, puisqu'elle n'a pas fait l'objet d'une décision d'extension et que D. n'est pas un membre du Groupement des ouvriers agricoles et viticoles neuchâtelois. Ainsi, le Tribunal s'est fondé sur les règles du Code des Obligations, dont l'article 321c al.2 CO stipule que l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. Comme il est ressorti des débats que D. avait certes effectué des heures supplémentaires pendant quatre ou cinq mois au printemps de chaque année, mais qu'il n'en avait en définitive pas effectué en moyenne annuelle, le Tribunal a dès lors estimé que les heures supplémentaires avaient été compensées en congés d'une manière appropriée, au vu des périodes d'importantes activités saisonnières dans lesquelles elles avaient été accomplies et des témoignages d'un délégué employeur ainsi que d'un délégué syndical membres de la commission paritaire en place dans la profession, ceux-ci ayant déclaré que la pratique de l'employeur était tout à fait admissible. Quant aux rattrapages d'augmentations de salaires, le tribunal a estimé que le Code des Obligations ne permettait pas d'octroyer les montants réclamés par le demandeur, lequel semblait d'ailleurs avoir disposé d'un salaire horaire supérieur à celui stipulé dans la convention collective qu'il invoque.

C. D. recourt contre ce jugement, en concluant à ce qu'il soit cassé et à ce que la cause soit renvoyée à un autre tribunal. Selon lui, la convention collective est applicable, en l'espèce, dans la mesure où elle stipule expressément à son article 1 qu'elle s'applique à "tous les travailleurs occupés dans ces entreprises" (soit les entreprises parties à la convention). Il s'agirait en fait d'une stipulation pour autrui, qui permettrait à tous les travailleurs de réclamer l'application de la convention. Au surplus, il y aurait lieu de considérer que les clauses de la convention ont toujours été voulues par les parties comme régissant leurs relations de travail, fait qui au demeurant, bien qu'invoqué, n'a pas été traité

dans le jugement.

Le 4 mai 1995, D. a sollicité de la Cour de céans un complément d'instruction (art.425 CPCN), soit la production d'un procès-verbal dressé à l'occasion d'une autre procédure de prud'hommes tenue en avril 1995 dans le district de Boudry et aux termes duquel I. aurait déclaré que "tous ses ouvriers étaient soumis" à la CCT.

D. La défenderesse conclut au rejet du recours dans ses observations. Le président du Tribunal des prud'hommes n'a quant à lui formulé aucune observation.

#### C O N S I D E R A N T

1. Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.
2. L'article 356 al.1 CO dispose que, par la convention collective, des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part, établissent en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés. En vertu de l'article 356b al.1 CO, les employeurs, ainsi que les travailleurs au service d'un employeur lié par la convention, peuvent se soumettre individuellement à cette dernière avec le consentement des parties; ils sont dès lors considérés comme liés par la convention. Enfin, sauf disposition contraire de la convention, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient (art.357 al.1 CO).
3. En l'espèce, la convention collective invoquée dispose en son article premier qu'elle s'applique à tous les rapports de travail entre
  - d'une part les employeurs exploitant dans le canton de Neuchâtel une entreprise dont tout ou partie de l'activité est du ressort de la branche horticole, pépiniériste, paysagère et qui dans un but lucratif, cultivent des plantes ornementales ou aménagent et entretiennent des jardins;
  - d'autre part, tous les travailleurs occupés dans ces entreprises, inclus ceux qui sont régis par un contrat de travail délivré sous le contrôle de l'administration cantonale (main d'oeuvre étrangère saisonnière).

Or le Tribunal fédéral a estimé qu'un contrat collectif de travail pouvait imposer à un employeur le respect des règles conventionnelles à l'égard aussi bien des travailleurs organisés que de ceux qui ne l'étaient pas (ATF 81 I 1). Toutefois, il ressort du même arrêt que les droits des travailleurs non organisés ne relevant pas de la CCT, mais des divers contrats de travail conclus avec leur employeur, les ouvriers non organisés ne pouvaient déduire de la CCT aucune action contre leur employeur. Ce fait, comme relevé par le Tribunal des prud'hommes, n'absout néanmoins pas l'employeur de toute responsabilité vis-à-vis de son organisation professionnelle dans le cas où il n'appliquerait pas à tous ses travailleurs les conditions de la convention collective. Ainsi, à l'article 23 de la CCT invoquée, il est stipulé qu'une commission paritaire formée de deux employeurs et de deux ouvriers est nommée afin de "faire respecter les clauses du présent contrat et de tenter la conciliation en cas de litige individuel ou collectif". Il convient dans le cas présent de relever que le recourant n'est pas membre du groupement ouvrier partie à la CCT (il semble être syndiqué auprès du SIB, mais ce dernier n'est pas partie à la CCT) et qu'au vu de la jurisprudence précitée, il ne dispose d'aucune action personnelle contre son employeur du fait de l'article 1 CCT. A cet égard, peu importe que cette disposition constitue une

stipulation pour autrui comme le prétend le recourant, car si tel était le cas, elle ne constituerait en l'occurrence qu'une stipulation imparfaite ne conférant au tiers bénéficiaire aucun droit de créance (Gauch/Schluep/ Tercier, Partie générale du droit des obligations, tome II, 2e édition, 1982, Zürich,p.235). En effet, le tiers ne peut réclamer personnellement l'exécution que lorsque telle a été l'intention des parties ou que tel est l'usage (art.112 al.2 CO). Un tel droit propre du tiers ne peut toutefois en l'espèce être déduit ni de l'usage ni d'un accord, exprès ou tacite, entre les parties à la CCT.

D'autre part, la CCT invoquée n'a pas fait l'objet d'une décision d'extension et le recourant n'a pas établi avoir fait une déclaration de soumission individuelle au sens de l'article 356b al.1 CO (la forme écrite devant à cet égard être respectée, art.356c al.1 CO), de sorte que les règles conventionnelles ne s'appliquent pas davantage de ce chef.

4. Il reste encore à examiner l'éventualité d'une incorporation des règles de la convention dans le contrat individuel de travail liant les parties, question qui n'a effectivement pas été traitée par le tribunal des prud'hommes. Dans son courrier adressé à ce dernier le 12 septembre 1994, l'intimée conteste les prétentions du demandeur non pas en déniait l'application de la CCT, mais en invoquant précisément le respect de celle-ci, à savoir que durant les années 1992 et 1993, D. n'avait "jamais dépassé les heures du contrat collectif" et qu'il avait été payé "plus haut que le salaire moyen du contrat collectif". Dans un autre courrier daté du 10 octobre 1994, l'intimé a de nouveau affirmé que le recourant avait "toujours été payé au-dessus du salaire moyen pratiqué dans l'entreprise" et a fait citer comme témoins deux membres de la Commission paritaire instituée par l'article 23 de la CCT. Dans ces circonstances, il y a lieu d'admettre que les règles conventionnelles ont effectivement été incorporées tacitement au contrat de travail liant les parties Aubert, 400 arrêts ... no 337). En effet, l'employeur a d'abord lui-même fait de la convention son moyen de défense en invoquant le respect de ses clauses, avant de contester son application ultérieurement lors de la procédure judiciaire. En outre, il se fonde encore sur la CCT en requérant le témoignage de membres de la commission paritaire ayant principalement pour devoir d'en faire respecter les clauses. Il apparaît dès lors manifestement que les clauses conventionnelles étaient censées s'appliquer au contrat dans l'esprit des parties et que la contestation ultérieure de leur application s'avère pour le moins contradictoire et abusive.

En conséquence, il y a lieu d'admettre le recours sur ce point, d'annuler le jugement et de renvoyer la cause à l'instance inférieure pour nouveau jugement en application des règles de la CCT, la cause n'étant en effet pas en état d'être jugée sans un complément d'instruction. Il convient en effet d'examiner la catégorie et le montant du salaire devant être pris en considération d'une part, et le nombre d'heures supplémentaires effectuées ainsi que l'éventualité d'une compensation en congés dans le délai de trois mois stipulé à l'article 6 CCT d'autre part. A cet égard, comme le Tribunal des prud'hommes du district du Val-de-Travers a déjà émis un avis négatif en cas d'une hypothétique application de la convention (sans toutefois rejeter formellement les conclusions du demandeur dans cette éventualité), la cause doit être renvoyée à un autre tribunal.

4. La procédure est gratuite (art.24 al.1 LJPH), mais une indemnité de dépens doit être allouée au recourant pour l'instance de recours et pour la partie de la première instance où il était assisté d'un mandataire professionnel. Vu l'issue de la cause, le complément d'instruction sollicité par le recourant le 4 mai 1995 devient sans objet, à supposer qu'il ait été recevable.

Par ces motifs,

LA COUR DE CASSATION CIVILE

1. Annule le jugement attaqué et renvoie la cause au Tribunal des prud'hommes du district du Val-de-Ruz pour nouveau jugement.
2. Statue sans frais.
3. Condamne l'intimée à payer au recourant une indemnité de dépens de 400 francs pour les deux instances.

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