

NE_GERICHTE CCC.1997.7387 vom 30. Dezember 1997

NE Tribunal cantonal, 1997-12-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.1997.7387

FR: NE_GERICHTE CCC.1997.7387 du 30 décembre 1997

IT: NE_GERICHTE CCC.1997.7387 del 30 dicembre 1997

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable. 2. a) Dans la règle, les relations entre employeur et travailleur sont régies par les dispositions de droit privé du contrat de travail et les prescriptions de droit public n'ont, sauf exceptions, par d'incidence sur les rapports contractuels des parties. Ainsi, le défaut de l'autorisation de travail imposée par le droit public n'entraîne pas à lui seul la nullité du contrat de travail lorsque l'emploi en cause ne nécessite un permis qu'en raison de la nationalité étrangère du travailleur (Tribunal fédéral in SJ 1997, p.154). b) L'une des exceptions à cette règle, lesquelles sont réservées par l'article 342 al.2 CO, se trouve à l'article 9 OLE. A son alinéa 1, cette disposition prévoit qu'une autorisation ne peut être délivrée 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. Pour le vérifier, l'office de l'emploi peut exiger de l'employeur un contrat de travail écrit ou une proposition de contrat (art.9 al.3 OLE). Cette réglementation tend tout à la fois à préserver les travailleurs suisses d'une sous-enchère salariale induite par la main d'oeuvre étrangère et à protéger les travailleurs étrangers eux-mêmes. Pour atteindre le but visé, on doit admettre que, une fois l'autorisation délivrée, l'employeur est tenu, en vertu d'une obligation de droit public, de respecter les conditions qui l'assortissent, en particulier le salaire approuvé par l'autorité administrative; le travailleur dispose alors d'une prétention qu'il peut faire valoir devant les juridictions civiles, conformément à l'article 342 al.2 CO (ATF 122 III 110, 114 et 115 et les références). c) En l'espèce, les autorisations d'engager les deux intimés ont été délivrées par l'autorité administrative après que la recourante avait rempli deux formules de demande - lesquelles précisaient d'ailleurs expressément qu'elles avaient valeur de contrat et que les déclarations faites liaient l'employeur - aux termes desquelles les travailleurs seraient employés durant quatre mois, à raison d'un horaire hebdomadaire de 41 heures et d'un salaire mensuel de 4'100 francs pour l'un et 4'592 francs pour l'autre, auquel s'ajoutait un treizième salaire. Les deux demandes ont en outre été complétées par deux projets de contrat qui détaillaient le salaire brut et le salaire net, déjà signés par l'employeur mais pas encore (en réalité ils ne l'ont jamais été) par les travailleurs. Conformément à la loi et à la jurisprudence (voir cons.2b ci-dessus), la recourante était en conséquence tenue d'employer à plein temps et pour le salaire annoncé les deux intimés, qui sont fondés à réclamer devant les tribunaux civils le paiement du salaire officiellement déclaré. 3. La recourante objecte toutefois qu'il aurait été clair pour les deux parties au contrat que les intimés n'étaient engagés que pour un travail à temps partiel, sur appel (travail temporaire), et elle en veut pour preuve les contrats écrits que les parties ont signés successivement durant le mois d'août. Les indications fournies à l'autorité administrative ne l'auraient été que pour se plier à ses exigences (indication d'un salaire mensuel plutôt que d'un salaire horaire), lesquelles seraient de surcroît contraires à la réglementation qui autorise la délivrance de

per- mis de travail de courte durée pour un travail temporaire. a) Il est exact qu'est considérée comme activité lucrative, elle aussi soumise à autorisation, une activité exercée à l'heure, à la journée ou à titre temporaire (art.6 al.2 litt.c OLE). Dès lors, d'un point de vue juridique, l'autorité administrative ne saurait exclure par principe et quelles que soient les circonstances la délivrance d'une autorisation pour le seul motif que l'étranger engagé ne travaillerait pas à plein temps. Il est aussi exact que c'est à la demande de l'office cantonal de la main-d'oeuvre que les demandes de main-d'oeuvre étrangère de la re- courante n'ont plus indiqué un salaire horaire mais un salaire mensuel (voir lettre dudit office du 25.3.1997). Contrairement à ce que prétend la recourante à cet égard, le témoignage de G., chef dudit office et signataire de la lettre, tel qu'il figure dans le jugement attaqué, n'est ni embrouillé ni en contradiction avec la lettre, dont il permet de mieux comprendre la portée et le contexte dans lequel elle a été écrite. b) Il est en revanche faux de prétendre, comme le fait la recou- rante, qu'une rémunération à l'heure - fait connu de l'autorité adminis- trative - signifierait par définition un emploi rémunéré à temps partiel, sur appel de l'employeur - fait ignoré de l'autorité administrative. Il est notoire, comme le rappellent les intimés, que dans certains secteurs professionnels, l'ensemble des salaires sont calculés à partir d'un salai- re horaire, quand bien même nombre de travailleurs y sont employés à plein temps. Ce mode de faire, qui assure une certaine souplesse quant au nombre d'heures effectuées et payées chaque mois, donc une certaine fluctuation des salaires mensuels, n'empêche nullement de garantir aux travailleurs un salaire mensuel moyen pour un horaire hebdomadaire moyen. Or, c'est précisément ce qu'a fait et à quoi s'est engagée la recourante, qui allègue dans chacune de ses réponses aux demandes qu'elle a estimé (elle a elle-même souligné le terme) le salaire mensuel que tou- cheraient les intimés, sur la base du salaire horaire déterminant. Par ailleurs si, comme elle le prétend, elle avait eu d'emblée l'intention de n'employer les intimés qu'à temps partiel, rien ne l'aurait empêchée d'es- timer, de la même façon, l'horaire hebdomadaire moyen. Or, elle n'en a rien fait, indiquant sans aucune réserve à chaque fois 41 heures pour la durée du travail hebdomadaire. Ce faisant, elle annonçait on ne peut plus clairement à l'autorité administrative son intention d'engager les intimés à plein temps et prétendre aujourd'hui le contraire ne manque pas d'auda- ce. Au demeurant, la recourante, qui n'est pas en reste pour critiquer l'instruction selon elle largement insuffisante à laquelle se sont livrés les premiers juges, ne remet nullement en cause leur constatation, d'après laquelle la quasi totalité de ses employés sont occupés à plein temps, pas plus qu'elle n'explique pourquoi il aurait dû en aller différemment pour les deux intimés dès leur engagement. c) Enfin, la recourante ne saurait se libérer des engagements qu'elle a pris devant l'autorité administrative, partant et pour les rai- sons qui précèdent en faveur des intimés qui peuvent s'en prévaloir, en se fondant sur les contrats successifs qu'elle a signés avec les intimés, à l'insu de l'autorité administrative et qui diffèrent très largement des contrats soumis à autorisation. Approuver une telle position reviendrait à vider de son sens la procédure administrative d'autorisation et de leur contenu les engagements qu'un employeur doit prendre à cette occasion. De même qu'en cas de travail clandestin, l'article 9 OLE doit trouver une application directe devant le juge civil lorsque, comme en l'espèce, l'em- ployeur a sollicité et obtenu une autorisation pour le travailleur, mais que l'activité effective ne correspond pas à l'activité décrite dans la demande de permis (ATF 122 III 116, 117). 4. La recourante fait grief aux premiers juges de ne pas avoir ins- truit d'office et de façon approfondie, comme l'article 343 al.4 CO leur en faisait pourtant l'obligation, ses allégations sur le manque de ponctu- alité et la mauvaise qualité du travail des intimés. A titre liminaire, on observera que la recourante, qui n'en avait pas l'obligation, a choisi de

répondre aux deux demandes par écrit, point par point. Or c'est en vain que l'on recherche, dans ses deux réponses, une quelconque allégation à ce sujet, qui n'a surgi pour la première fois qu'à l'audience du 11 juin 1997 lorsque la recourante a déposé diverses pièces. Il n'importe. La critique est en effet dénuée de pertinence dès l'instant où l'on se place, comme cela doit être fait pour les motifs qui précèdent, dans le contexte d'un contrat de travail de durée déterminée correspondant à une activité à plein temps rémunérée au mois. Un éventuel manque de ponctualité ou une prétendue mauvaise qualité du travail ne sont pas alors des motifs de réduction du salaire du travailleur ni de renoncer partiellement à ses services pour n'avoir plus qu'à le payer partiellement également. Au surplus, la recourante ne prétend pas qu'elle aurait averti les intimés à ce sujet. Si véritablement elle avait eu à se plaindre des intimés, il lui était loisible de résilier rapidement leur contrat, puisqu'elle avait prévu un temps d'essai de trois mois avec un délai de résiliation de sept jours. Or, elle n'en a rien fait. 5. La recourante ne contestant pas, pour le surplus, la constatation des premiers juges selon laquelle les intimés se sont tenus à sa disposition, elle doit leur payer le salaire annoncé à l'autorité administrative, auquel elle est tenue à l'égard des intimés. Elle ne saurait se soustraire à son obligation pour le motif que les intimés abuseraient de leur droit en saisissant le juge civil. Le dossier n'établit pas quand ils ont appris quel salaire avait été annoncé à l'autorité administrative; on ne peut exclure que ce ne soit qu'après la fin des rapports de travail. Au demeurant, ce sont les déclarations de la recourante à l'autorité administrative, sciemment fausses puisque selon elle il n'aurait été d'emblée question que de contrats à temps partiel, qui sont la cause du litige. On ne peut dans ces conditions qualifier d'abus manifeste de droit le fait pour les intimés d'exiger le respect des obligations qui en découlaient pour la recourante. L'admettre reviendrait là également à vider de toute substance la protection assurée aux travailleurs suisses et étrangers par l'article 9 OLE, puisque cela autoriserait en fait la conclusion de deux contrats de travail distincts et au contenu largement différent, l'un restant de pure forme et à usage externe, sans effet sur les rapports contractuels des parties qui seraient quant à eux réglés par le deuxième contrat, lui-même ignoré de l'autorité administrative. 6. Le dossier n'explique pas pour quels motifs les intimés se sont limités à réclamer trois mois de salaire plutôt que les quatre auxquels leur contrat leur donnait droit. Il n'importe, puisque ce point n'est pas contesté, pas plus que ne le sont les calculs des premiers juges pour déterminer quel montant devait encore être versé aux intimés. Il suit de là que le recours, entièrement mal fondé, doit être rejeté. La procédure est gratuite. La recourante, qui succombe, devra en revanche verser une indemnité de dépens aux intimés.

E. 9

OLE, puisque cela autoriserait en fait la conclusion de deux contrats de travail distincts et au contenu largement différent, l'un restant de pure forme et à usage externe, sans effet sur les rapports contractuels des parties qui seraient quant à eux réglés par le deuxième contrat, lui-même ignoré de l'autorité administrative.

6. Le dossier n'explique pas pour quels motifs les intimés se sont limités à réclamer trois mois de salaire plutôt que les quatre auxquels leur contrat leur donnait droit. Il n'importe, puisque ce point n'est pas

contesté, pas plus que ne le sont les calculs des premiers juges pour déterminer quel montant devait encore être versé aux intimés.

Il suit de là que le recours, entièrement mal fondé, doit être rejeté.

La procédure est gratuite. La recourante, qui succombe, devra en revanche verser une indemnité de dépens aux intimés.

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