

VS_GERICHTE TR 21 87 vom 28. März 2022

VS Kantonsgericht, 2022-03-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_TR 21 87](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_TR_21_87)

FR: VS_GERICHTE TR 21 87 du 28 mars 2022

IT: VS_GERICHTE TR 21 87 del 28 marzo 2022

Regeste

Av. de la Gare 36, 1951 Sion TRIBUNAL DU TRAVAIL ARBEITSGERICHT D.21.087
Composition de la Cour : Marie-Christine Granges, Présidente ; Cathrine Mathey-Chappot, assesseur ouvrier ; Nicolas Kaufmann, assesseur patronal ; greffier : Jean-Pascal Fournier
JUGEMENT DU 28 MARS 2022 dans la cause civile pendante entre X_____, demandeur et Y_____, pour la Boulangerie Z_____, entreprise individuelle, défenderesse (Arriérés de salaire)

Erwägungen

E. 1

a) Compte tenu des dernières conclusions prises, l'objet du litige porte essentiellement sur des arriérés de salaire concernant les mois de mars, avril et mai 2021. Ici, nul ne conteste que les parties étaient liées par une relation de travail. L'instruction a d'ailleurs permis de se faire une idée assez précise des circonstances ayant conduit à l'engagement du demandeur comme boulanger à partir du 1er mars 2021. Lors de son audition, la patronne Y_____ a pu expliquer que son boulanger avait été diagnostiqué d'un cancer à la mi-février 2021. Il lui avait donc fallu trouver rapidement un remplaçant pendant la durée de son absence pour cause de maladie. C'est ainsi qu'elle avait trouvé la candidature de X_____ sur internet (act. 90, rép. no 2). Sur quelles conditions de travail les parties se sont-elles mises d'accord ? Il s'agit dans un premier temps pour le

E. 6

Tribunal de se pencher sur cette question comme préalable à l'établissement des montants dus.

b) Au préalable, il convient de rappeler que, dans le domaine de la boulangerie-pâtisserie-confiserie, les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail (CCT) qui a été étendue par le Conseil fédéral, en l'occurrence par un arrêté du 6 novembre 2018, dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1er janvier 2019 avec effet jusqu'au 31 décembre 2023 (act. 69).

Selon l'art. 9 al.1 de la CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie, « les rapports de travail sont à convenir par écrit ». Dans le cas d'espèce, l'employeur n'a manifestement pas respecté cette obligation puisqu'aucun contrat de travail écrit n'a été rédigé. Lors de son audition, Y_____ a expliqué qu'elle n'avait jamais lu la CCT de la boulangerie et qu'elle ne s'était pas occupée des formules administratives car elle venait de reprendre la boulangerie à la suite d'une faillite (act. 91, rép. no 5). Pour le Tribunal du travail, cette explication fournie par l'employeur ne justifie en rien l'absence de contrat écrit qui a été voulu par les partenaires sociaux dans un souci de clarté qui fait manifestement défaut ici. S'agissant du montant du salaire, la position des parties ne concorde pas. Pour l'employeur,

le salaire convenu s'élevait à CHF 4'500.00 brut. A l'appui de sa version des faits, l'employeur a déclaré : « C'est la seule chose sur laquelle je me suis renseignée pour ne pas être « à côté ». Je ne suis plus sûre d'avoir articulé « brut », mais pour moi tous les salaires se discutent en brut. Sinon, « imaginez ce qu'un salaire de CHF 4'500.00 net cela donne en brut par rapport à la CCT qui est à CHF 4'100.00 brut » (act. 91, rép. no 6). L'employeur a certes déposé des fiches de salaire pour les mois de mars et avril 2021 qui mentionnent ce montant de CHF 4'500.00 brut (act. 19 ; 22). Cependant, lors de son audition, l'employeur a reconnu qu'il ne se souvenait plus d'avoir transmis à l'employé la fiche de salaire du mois de mars tandis que, pour celle du mois d'avril 2021, il n'existe pas de preuve formelle dans la mesure où le témoin entendu ne peut formellement attester de la présence de cette fiche de salaire dans l'enveloppe. De son côté, l'employé fait valoir que les fiches de salaire des mois de mars et avril 2021 lui ont été remises pour la première fois lors de la séance de conciliation (act. 84, rép. no 17 et act. 85 rép. no 23) et que, lors de son engagement, les parties s'étaient entendues sur un montant de CHF 4'500.00 net qui correspondait à peu près à ce que le demandeur avait reçu lors de ses précédents emplois. Il relève que ce montant comprenait le 13ème salaire ainsi que l'indemnisation des heures de nuit (act. 83, rép. no 4-5). Laquelle de ces deux versions doit emporter l'adhésion des juges ?

c) L'existence d'un contrat, à l'instar de son contenu, se détermine par l'interprétation des déclarations de volonté des parties. Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et

E. 7

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. Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1 p. 632; 131 III 606 consid. 4.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 118 II 365 consid. 1; 112 II 337 consid. 4a p. 342 s.). L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (ATF 118 II 365 consid. 1 p. 366/367). Si sa recherche aboutit à un résultat positif, le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises. Cette constatation lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), à moins qu'elle ne soit manifestement inexacte (art. 97 al. 1 et 105 al. 2 LTF), c'est-à-dire arbitraire au sens de 8 l'art. 9 Cst. Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat (ATF 131 III 280 consid. 3.1 p. 286) - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves (arrêt 4A_98/2016 du 22 août 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités) -, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (application du principe de la confiance; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 p. 274/275, 626 consid. 3.1 p. 632). Ce principe

permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 p. 424 et les arrêts cités). La détermination de la volonté objective des parties, selon le principe de la confiance, est une question de droit, que le Tribunal fédéral examine librement; pour la trancher, il faut cependant se fonder sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent du fait. Les circonstances déterminantes à cet égard sont uniquement celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 p. 67 et les arrêts cités). Ces règles d'interprétation valent également pour déterminer avec qui un contrat a été conclu (arrêt 4A_564/2014 du 11 février 2015 consid. 3.1). Le fardeau de l'allégation et le fardeau de la preuve de l'existence et du contenu d'une volonté subjective sont à la charge de la partie qui s'en prévaut (ATF 121 III 118 consid. 4b et les références; arrêt 4A_98/2016 du 22 août 2016 consid. 5.1).

E. 8

d) Dans le cas d'espèce, si l'on se réfère à l'échelle des salaires de la CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie, le salaire minimum pour un employé du secteur de la production, avec un équivalent CFC, s'élevait à CHF 4'091.00 brut (act. 76). Pour le Tribunal, il ne fait nul doute que le demandeur, qui est titulaire d'un CAP de boulanger en France, doit être considéré comme un travailleur qualifié au sens de l'art. 6a CCT. Le fait que lors de son audition la défenderesse se soit référé à un salaire minimum de CHF 4'100.00 (act. 91, rép. no 6) confirme le fait que l'employeur a considéré le demandeur comme un travailleur qualifié disposant d'une équivalence avec un CFC. A ce montant conventionnel minimum, il faut ajouter le droit à un 13ème salaire qui résulte de l'art. 13 CCT (act. 58) qui dispose :

al.1 Au terme du temps d'essai, le travailleur a droit chaque année à un 13e salaire s'élevant à 100% de la moyenne des 12 derniers mois du salaire convenu contractuellement, sans allocations. Pour les employés percevant un salaire horaire, il faut tenir compte des suppléments pour vacances et des indemnités pour jours fériés dans le calcul du 13e salaire. Il n'existe aucun droit au 13e salaire pendant le temps d'essai. Il existe un droit à une part proportionnelle pour des années de travail incomplètes.

al. 1bis Les employés travaillant majoritairement dans la restauration (personnel de restauration) ont par contre droit au 13e salaire dès le début du contrat de travail. Le droit à une part proportionnelle pour des années de travail incomplètes disparaît néanmoins si le contrat de travail avec le personnel de restauration est résilié dans le cadre du temps d'essai.

En l'occurrence, les parties n'ont manifestement pas convenu d'un temps d'essai, car l'employeur recherchait en urgence un employé qualifié pour remplacer son boulanger qui venait d'apprendre qu'il avait un cancer. Sur cette base, le Tribunal a retenu que le demandeur avait droit au 13ème salaire.

A ces montants, il faut encore ajouter l'indemnité de 25 % pour les heures de nuit accomplies entre 22h et 03h du matin selon l'art. 17 CCT. Lors de son audition, l'employeur a prétendu qu'il n'avait pas besoin d'heures de nuit. Il a cependant reconnu : « Je ne me suis pas inquiété des conséquences des heures de nuit. J'avoue que je n'aurais pas dû laisser faire, mais je ne pensais pas qu'on viendrait ensuite me réclamer des heures de nuit. C'est ma faute » (act. 91, rép. no 7). Etant donné qu'un seul décompte d'heures de travail a été déposé en cause, il n'est pas possible de calculer précisément le montant auquel

le demandeur aurait eu droit. Cependant, en se basant sur le décompte d'heures du mois de mai 2021 (act. 29), le Tribunal a estimé que le nombre d'heures de nuit s'élevait à environ 4 heures par nuit, soit en moyenne 86.6 heures de nuit par mois. Comme le salaire horaire s'élevait à CHF 24.35 brut, soit le salaire de base conventionnel (CHF 4'091) et le 13e salaire (CHF 341.00) divisé par 182 heures, le supplément pour les heures de nuit correspond à CHF 6.00 brut. Au total, si l'on prend en compte

E. 9

le minimum conventionnel de CHF 4'091.00, le 13ème salaire (CHF 341.00) et les heures de nuit (CHF 519.60), on obtient un salaire mensuel brut estimé à CHF 4'952.00 brut. Au regard de ces chiffres, le Tribunal a considéré que le salaire de CHF 4'500.00 net revendiqué par le demandeur et qui comprend le 13ème salaire et les heures de nuit, revêtait une vraisemblance suffisante compte tenu des circonstances du cas d'espèce. Le Tribunal a notamment pris en compte le fait que l'employeur a manqué à son obligation de conclure un contrat écrit. C'est donc ce montant de CHF 4'500.00 net qui a été retenu par le Tribunal du travail comme salaire de référence pour le calcul des prétentions, dont il convient maintenant d'examiner le bien-fondé.

2.- a) Au sujet des prétentions de salaire du demandeur, l'instruction a permis de confirmer le fait que, si l'employé avait été engagé pour une durée déterminée liée à l'absence pour cause de maladie du boulanger titulaire du poste, le demandeur avait mis fin aux rapports de travail en date du 19 mars 2021 pour la fin du mois de mars 2021. Dans un premier temps, le demandeur avait prétendu être parti en vacances (act. 35), mais cette version des faits est contredite par un message WhatsApp du 19 mars 2021 déposé en cause par l'employeur (act. 18). Lors de son audition, le demandeur a finalement reconnu : « Je m'étais fâché avec son compagnon et j'avais ainsi dit à C_____ que j'arrêtais à la fin du mois. Elle a accepté que j'arrête à la fin mars. Du coup, je suis parti au Portugal au début avril » (act. 83, rép. no 11). L'employeur n'a pas dit autre chose lors de son audition par le Tribunal (act. 92, rép. no 12-15). Il s'en suit que le demandeur a droit à son salaire complet pour le mois de mars 2021. Le demandeur reconnaît avoir reçu un acompte de CHF 1'500.00 net en date du 8 avril 2021 (act. 11 ; act. 84, rép. no 18). L'employeur prétend également qu'il aurait versé en espèces le solde du salaire du mois de mars 2021 lors de la reprise de l'activité en date du 19 avril 2021. Comme il le reconnaît, l'employeur n'a malheureusement aucune preuve pour ce paiement puisqu'aucun reçu n'a été signé. Le solde du salaire du mois de mars 2021 est donc dû, soit un montant de CHF 3'000.00 net.

b) Pour le mois d'avril 2021, l'instruction a permis d'établir que, après une première interruption des rapports de travail à la fin du mois de mars 2021, les parties se sont mises d'accord pour une reprise d'activité. Lors de son audition, le demandeur a expliqué : « Par la suite, nous avons repris contact pour discuter du salaire qui n'était toujours pas payé ainsi que de la reprise de mon travail, car elle était embêtée car il n'y avait pas d'autre boulanger. Cela s'est passé lors d'entretiens téléphoniques et de messages WhatsApp lorsque j'étais au Portugal » (act. 83, rép. no 11). De son côté, l'employeur a déclaré : « nous avons déjà discuté de son retour avant. Je lui avais dit que c'était bête de terminer ainsi et lui était gêné de me laisser dans la difficulté. Il est ensuite venu le 19 avril pour reprendre le travail. A ce moment-là, on a pas rediscuté des conditions de travail qui restaient les

E. 10

mêmes. Les versions divergent sur la date de cette reprise. L'employeur parle d'une reprise le 19 avril » (act. 93, rép. no 20). La reprise d'activité, aux mêmes conditions est donc confirmée, mais il y a cependant divergence quant à la date de reprise de l'activité. Pour le demandeur, celle-ci s'est faite le 15 avril 2021, tandis que pour l'employeur elle se serait faite le 19 avril 2021 seulement. Le Tribunal du travail constate que, si l'on se réfère aux échanges WhatsApp déposés en cause, le demandeur est rentré de vacances le 14 avril 2021 (act. 6). Il apparaît dès lors vraisemblable que la reprise du travail du demandeur se soit faite le lendemain, le 15 avril, compte tenu de l'empressement de l'employeur à ce qu'il revienne travailler. L'employeur, qui n'a pas déposé les décomptes horaires, n'a pas réussi à prouver que la reprise du travail ne s'était effectuée que le 19 avril. Il s'en suit que le droit au salaire du demandeur pour le mois d'avril 2021 couvre la période du 15 au 30 avril 2021, soit un demi-mois de salaire ou CHF 2'250.00 net.

S'agissant du salaire du mois d'avril 2021, l'employeur prétend qu'il aurait remis au demandeur - par l'entremise de A_____ - le montant de CHF 1'603.75 net correspondant à la fiche de salaire établie pour le mois d'avril correspondant. Entendue à ce sujet par le Tribunal, le témoin A_____ a expliqué : « Il s'agit du dimanche de la fête des mères. Comme mes enfants sont grands, j'ai dit à C_____ que je pouvais travailler à sa place, car elle a de petits enfants. A ce moment-là, C m'a dit qu'elle avait le salaire du mois d'avril à remettre à X_____. Je lui ai dit « pas de problème ». J'ai pris l'enveloppe et je l'ai mise dans ma voiture pour ne pas l'oublier. Le lendemain, j'ai ouvert le magasin, et lorsque X_____ a terminé son travail il est remonté du laboratoire à la boulangerie. A ce moment-là, je lui ai remis l'enveloppe que m'avait remis C_____. Je précise que X_____ savait qu'il s'agissait de son salaire, car la veille il m'avait déjà demandé si j'avais une enveloppe pour lui de la part de C_____. J'étais en train de travailler. X_____ était au bar du tea-room. Il a checké en regardant le contenu de l'enveloppe. Il n'a pas fait de remarque et moi j'ai continué de travailler. Il est ensuite parti comme d'habitude. Je précise que je n'ai rien fait signer à X_____ lors de la remise de l'enveloppe » (act. 80-81, rép. no 4) ... « A mon souvenir, il n'a pas sorti les sous pour compter, mais il a ouvert l'enveloppe pour regarder si le contenu y était. Je l'ai vu faire » (act. 81, rép. no 6). Le demandeur objecte qu'il n'aurait rien reçu, s'étonnant du fait que l'employeur aurait opté pour la remise de son salaire par l'entremise d'une collègue de travail alors qu'ils se voyaient tous les jours et que l'employeur avait ses coordonnées bancaires (act. 86, rép. no 27). Pour le Tribunal, le témoignage sous serment de A_____ ne peut pas être écarté sans motif. Le témoignage est apparu aux yeux du Tribunal comme crédible et sincère. Le Tribunal a aussi considéré que le demandeur n'a pas apporté la preuve d'une mise en demeure de l'employeur quant au paiement de son salaire du mois d'avril 2021. Si le salaire du mois d'avril 2021 n'avait pas été payé, comme le prétend le demandeur, comment expliquer l'absence de mise en demeure formelle ? Sur la base de ces éléments, le Tribunal a retenu que le salaire net du

E. 11

mois d'avril par CHF 1'603.75 net avait déjà été versé au demandeur. Compte tenu du fait que le salaire net du mois en question aurait dû s'élever à CHF 2'250.00 net, il subsiste un solde dû en faveur du demandeur qui s'élève à CHF 646.25 net.

c) Pour ce qui est du salaire du mois de mai 2021, le Tribunal constate qu'il n'y a pas eu d'accord entre les parties pour modifier les conditions de travail sur la base d'un salaire horaire, contrairement à ce que semblait indiquer la fiche de salaire y relative déposée en cause (act. 28). Il faut donc considérer que les conditions de travail étaient toujours celles

initialement convenues, soit dans le cas d'espèce un salaire mensuel de CHF 4'500.00 net. Il ressort du dossier que le demandeur a signé la fiche de salaire du mois de mai 2021 avec la mention dactylographiée « versé en main propre le 11 juin 2021 » avec l'indication comme montant « salaire net 2'211.90 » (act. 28). La signature d'une quittance ne prouve pas autre chose que l'encaissement des sommes mentionnées et ne saurait priver le travailleur d'exercer des prétentions résultant de dispositions impératives de la loi (FAVRE / MUNOZ / TOBLER, le contrat de travail, code annoté, note 1.10 ad art. 341). Le demandeur ne conteste pas avoir signé cette fiche de salaire, mais il prétend qu'il n'aurait en réalité reçu que CHF 400.00 le 15.06.2021 (act. 10 ; act. 87, rép. no 36 et 40). De son côté, la défenderesse a expliqué : « ce montant n'a rien à voir avec le salaire. Je lui ai versé ce montant uniquement pour avoir la paix, car X_____ voulait venir tous les jours sur la terrasse de mon établissement pour formuler des revendications nouvelles » (act. 95, rép. no 39). Pour le Tribunal, la version du demandeur se trouve en contradiction avec la fiche de salaire qu'il a signée et qui vaut quittance. Il y a donc lieu de retenir le versement effectif d'un montant de CHF 2'211.90 net en faveur du demandeur. S'agissant du montant de CHF 400.00 net versé le 15 juillet 2021, aucun élément ne permet de confirmer la version du demandeur. Pour le reste, l'inscription manuscrite « pour solde de tous rapports » n'est pas valable, le demandeur ne pouvant renoncer à une partie de son salaire selon CO 341. Au demeurant, le demandeur a contesté l'avoir écrite et on ne peut en effet exclure qu'il s'agisse d'un rajout.

L'employeur prétend que l'employé ne se serait pas présenté à son poste le 27 mai au soir (act. 15). Or, sur le formulaire des heures de travail déposé en cause, il est indiqué que le demandeur se trouvait en congé le 26, le 27 et le 28 mai 2021 (act. 29). Lors de son audition, l'employeur a confirmé ces indications tout en précisant qu'il aurait dû travailler les 29, 30 et 31 mai 2021 (act. 95, rép. no 34). L'employé fait valoir qu'il aurait été malade quelques jours à la suite d'un vaccin COVID, mais ce fait n'est pas prouvé puisque le demandeur n'a pas pu produire un certificat médical valable qui l'atteste. Il s'en suit que le droit au salaire du demandeur pour le mois de mai 2021 doit être reconnu jusqu'au 28 mai 2021, ce qui représente un montant de CHF 4'065.00 net ($4'500.00 / 31 \times 28$). Si l'on tient compte du montant déjà versé retenu ci-dessus (CHF 2'211.90), le solde dû pour le mois de mai 2021 s'élève à CHF 1'853.00 net.

E. 12

Au final, si l'on récapitule les montants reconnus par le Tribunal dans les considérants qui précèdent, le solde des salaires à verser par l'employeur en faveur du demandeur s'élève à CHF 5'499.25 net, montant qui se décompte comme suit :

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