Urteilskopf

107 II 430

69. Arrêt de la Ire Cour civile du 17 novembre 1981 dans la cause Ambresin contre Gay (recours en réforme)
Regeste (de):
Vertrag mit einem Weinbauer; auf Arbeitsverhältnisse anwendbare zwingende Vorschriften.

1. Der Vertrag zwischen dem Eigentümer und einem Weinbauer, der dessen Weinberg zu bebauen hat, begründet ein Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 319 ff. OR (E. 1).

2. Es ist unzulässig, die auf die Ferien entfallende Entschädigung in den zu entrichtenden Lohn einzubeziehen (E. 3a).

3. Wird das Recht auf Ferien nicht ausgeübt, so verwirkt es (E. 3b).

4. Alle Vorschriften, die den Arbeitgeber verpflichten, sich in einem bestimmten Ausmass an der sozialen Vorsorge der Arbeitnehmer zu beteiligen, sind zwingender Natur (E. 4).

Regeste (fr):
Contrat de vignolage; dispositions impératives applicables aux rapports de travail.

1. Le contrat de vignolage crée un rapport de travail au sens des art. 319 ss CO (consid. 1).

2. Le salaire global incluant les vacances est inadmissible (consid. 3a).

3. Péremption du droit aux vacances non exercé (consid. 3b).

4. Sont impératives toutes les dispositions qui obligent l'employeur à contribuer dans une mesure déterminée à la prévoyance sociale des travailleurs (consid. 4).

Regesto (it):
Contratto con un vignaiolo; disposizioni imperative applicabili al rapporto di lavoro.

1. Il contratto tra un proprietario e un vignaiolo tenuto a coltivare le vigne della controparte dà luogo ad un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 319 segg. CO (consid. 1).

2. È inammissibile un salario globale che includa il diritto alle vacanze (consid. 3a).

3. Perenzione del diritto alle vacanze non esercitato (consid. 3b).

4. Tutte le disposizioni che obbligano il datore di lavoro a contribuire in una misura determinata alla previdenza sociale dei lavoratori sono imperative (consid. 4).

Sachverhalt ab Seite 431

BGE 107 II 430 S. 431

A.- Le 23 septembre 1974, Louis Gay engagea Jean-Louis Ambresin comme vigneron en signant avec lui une convention intitulée contrat de vignolage. Ambresin s'obligeait à cultiver les vignes appartenant à Gay pour une rémunération de 1600 fr. la "pose genevoise", laquelle se subdivisait en trois cents perches vaudoises de 9 m2. En fait, dès le début de son travail en janvier 1975, Ambresin ne fut pas rétribué à la "pose", mais payé 7 fr. par perche. Ce montant forfaitaire comprenait le salaire afférent aux vacances et les cotisations d'assurances sociales, lesquelles devaient être retenues dans leur totalité sur les sommes à verser au vigneron. A la fin de chaque année, Ambresin reçut un décompte dont il ressortait que l'ensemble des prestations sociales étaient incluses dans la rémunération de 7 fr. par perche. Il contresigna ces décomptes annuels.

B.- Jean-Louis Ambresin a ouvert action contre Louis Gay devant les juridictions de prud'hommes du canton de Genève. Il a conclu au paiement de 9624 fr. à titre de salaire afférent à ses vacances pour les années 1975 à 1980. Il a réclamé en outre la somme de 8337 fr. 60 représentant la moitié

BGE 107 II 430 S. 432

moitié des cotisations qui avaient été retenues en leur entier sur son salaire pour l'assurance-vieillesse, l'assurance-invalidité, l'assurance-chômage et pour la couverture des allocations pour pertes de gain. Par jugement du 7 février 1981, le Tribunal des prud'hommes a débouté le demandeur, lequel a formé appel. Statuant le 9 mai 1981, la Chambre d'appel des prud'hommes a confirmé le jugement attaqué.

C.- Le demandeur, Jean-Louis Ambresin, a interjeté un recours en réforme au Tribunal fédéral. Il conclut au paiement de 17'961 fr. 60, avec intérêt et suite de frais et dépens. Le défendeur et intimé, Louis Gay, propose le rejet du recours et la confirmation de l'arrêt de la Chambre d'appel.

Erwägungen

Considérant en droit:

1. Le contrat de vignolage est la convention par laquelle un viticulteur-propriétaire engage un vigneron-tâcheron qu'il charge de cultiver un ou plusieurs clos moyennant un salaire généralement fixé d'après la surface de la vigne. Le vigneron s'oblige à fournir ses services, non pas à livrer un ouvrage. S'il jouit d'une certaine autonomie dans l'exécution de son travail, il reste tenu de suivre les directives et instructions du maître de la vigne, notamment sur la reconstitution du vignoble, et il se trouve donc dans une situation de dépendance. Le vignolage doit dès lors être qualifié comme rapport de travail au sens des art. 319 ss CO. Telle est d'ailleurs la solution adoptée dans le pays de Vaud, où l'institution est la plus utilisée, puisque quatre arrêtés du 12 novembre 1976 y établissent des contrats-types de vignolage pour les districts d'Aigle, de Lavaux, de Vevey et d'Aubonne, Morges, Nyon et Rolle. Peu importe, pour la qualification du contrat, que le vigneron puisse engager à ses frais des aides tels que vendangeurs ou ouvriers journaliers. Et l'on peut se dispenser d'examiner la nature des rapports juridiques, non litigieux en l'espèce, qui se nouent entre parties lorsque le propriétaire met un logement de service à la disposition de son vigneron.

2. Le litige qui oppose le demandeur au défendeur doit être tranché selon les art. 319 ss CO et selon les dispositions spéciales de la législation fédérale sur les assurances sociales. Le demandeur invoque à tort les règles du contrat-type établi par l'un des arrêtés susmentionnés du Conseil d'Etat du canton de Vaud. Les vignes que

le demandeur s'est

BGE 107 II 430 S. 433

obligé à cultiver sont situées dans le canton de Genève, hors donc du champ d'application de cet arrêté. Rien par ailleurs dans les faits de la cause ne permet d'affirmer que les parties se soient référées d'un commun accord au contrat-type précité. La cour cantonale a jugé que, selon la réelle et commune intention des parties, le prix forfaitaire de 7 fr. par perche comprenait le salaire afférent aux vacances et les cotisations d'assurances sociales, lesquelles devaient être retenues en totalité sur les montants à verser au tâcheron. Le demandeur s'en prend en vain à cette constatation de fait qui lie le Tribunal fédéral en vertu de l'art. 63 al. 2 OJ (ATF 100 II 27 consid. 1a et les arrêts cités). Il peut en revanche soutenir de manière recevable que la convention des parties viole les dispositions impératives de la loi.
Le défendeur estime que la perche vaudoise est une unité comptable qui se décompose en un salaire pour la perche proprement dite, en charges sociales et en une indemnité de vacances. Les 7 fr. convenus en l'espèce se subdiviseraient donc en 6 fr. 52 pour la perche, 33 ct. de charges sociales et 15 ct. à titre de salaire pour la période de vacances. Ce décompte ne figure ni n'est mentionné dans l'arrêt attaqué dont il ressort au contraire que le montant de 7 fr. convenu entre parties était forfaitaire et global, sans ventilation entre divers postes. Point n'est au reste besoin de rappeler que la perche représente toujours une fraction déterminée d'une "pose", nonobstant les différences régionales, qu'elle constitue donc une unité de surface et non une unité comptable.

3. a) L'art. 329d al. 1 CO oblige l'employeur à verser au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. L'alinéa 2 interdit, tant que durent les rapports de travail, le remplacement des vacances par des prestations en argent ou d'autres avantages. Ces dispositions ont un caractère absolument impératif (art. 361 CO). On peut dès lors mettre en doute la validité des conventions qui permettent à l'employeur de s'acquitter de ses obligations en la matière en intégrant les indemnités de vacances dans le salaire périodique, sans que leur paiement ne soit lié à l'exercice effectif, par le travailleur, du droit aux vacances. La jurisprudence de certains cantons tient certes ce système pour admissible dans des situations particulières, notamment lorsque le taux d'occupation d'un travailleur à temps partiel est soumis à de fortes variations.

BGE 107 II 430 S. 434

Elle exige néanmoins que le supplément versé à titre d'indemnité de vacances soit nettement séparé du salaire proprement dit, tant lors de la conclusion du contrat que lors de chacun des décomptes périodiques; elle exige en outre que l'employé ait la possibilité pratique, durant les rapports de travail, de prendre effectivement des vacances équivalentes à celles auxquelles il a droit (BJM 1976 p. 326). La Cour de céans n'a toutefois pas à se prononcer en l'espèce sur la validité, à titre exceptionnel, de clauses prévoyant le remplacement des vacances par une indemnité ajoutée au salaire périodique. Admettrait-elle de telles conventions, qu'elle les soumettrait aux conditions posées par la jurisprudence précitée. Or ces conditions n'ont pas été respectées en l'espèce. Les parties qui entendent convertir le droit aux vacances en une indemnité, autant qu'elles puissent le faire, doivent à tout le moins distinguer nettement le salaire afférent aux vacances de la rémunération périodique à laquelle il est ajouté. Elles doivent le faire lors de la conclusion ou de la modification du contrat, et à l'occasion de chacun des décomptes. Tout autre système, tel celui du salaire global incluant les vacances, est inadmissible, spécialement lorsque le travailleur est payé aux pièces ou à la tâche. Des clauses de ce type empêcheraient de déterminer si et dans quelle mesure l'employeur a satisfait à l'obligation que la loi lui fait de compenser intégralement le salaire afférent aux vacances. Elles constitueraient le moyen pour les parties de se soustraire à

l'application d'une règle édictée dans l'intérêt public, qui impose des vacances payées d'une durée minimum. En l'espèce, les parties sont convenues d'un salaire global et forfaitaire de 7 fr. par perche, sans fixer lors du contrat et de leurs décomptes périodiques la part afférente aux vacances. Faute d'une telle précision, cet accord n'a pu priver le demandeur ni de son droit à des vacances, ni de ses créances en paiement du salaire qui s'y rapportait. En vertu de l'art. 341 al. 1 CO, le demandeur peut exercer ses prétentions sans égard aux quittances qu'il a pu délivrer. Il n'existe au demeurant pas d'éléments suffisant en l'espèce pour affirmer que, ce faisant, il commettrait un abus de droit manifeste.
b) Les vacances doivent être prises pendant l'année de service à laquelle elles correspondent, au plus tard au cours de l'année suivante (art. 329c al. 1 CO, repris de l'ancien art. 341bis al. 3). Le droit aux vacances se périme si le travailleur ne l'exerce pas durant cette période (ATF 101 II 286 consid. 5b). Or, en l'espèce, le demandeur ne prétend

pas avoir utilisé ou demandé à utiliser en nature son droit aux vacances avant la fin 1980. Ce droit est dès lors caduc pour les années 1975 à 1979. Il subsiste en revanche pour 1980 et se transforme en une indemnité en argent puisqu'il ne peut plus être exercé en nature après la fin des rapports de travail (ATF 101 II 285 s. consid. 5a). La durée légale des vacances est de trois semaines dans le canton de Genève (art. 1er al. 1 de la loi du 3 décembre 1971 sur les vacances annuelles payées obligatoires). Le demandeur a dès lors droit à une indemnité équivalente au salaire de trois semaines pour l'année 1980, soit, en pratique, à 6% du salaire reçu durant cette période. Les constatations de l'arrêt attaqué ne permettent pas à la Cour de céans de faire ce calcul, qui incombera à l'autorité cantonale après annulation et renvoi selon l'art. 64 OJ.

4. Les parties sont convenues d'un salaire brut dont devaient être déduites les cotisations d'assurances sociales dans leur totalité, celles du travailleur et celles incombant légalement à l'employeur. Le demandeur conteste la validité d'une telle clause. Il réclame paiement des sommes représentant la part du défendeur, retenues sans droit sur les versements périodiques de salaire. Les articles 12 et 13 LAVS imposent à l'employeur le paiement de cotisations égales à celles que l'art. 5 met à la charge du travailleur. Les articles 2 et 3 LAI, l'art. 27 LAPG et les articles 1er à 4 de l'arrêté fédéral du 8 octobre 1976 instituant l'assurance-chômage obligatoire renvoient à ces dispositions et instituent un système analogue. L'obligation pour l'employeur de supporter la moitié des cotisations d'assurance-vieillesse, d'assurance-invalidité et d'assurance-chômage découle d'ailleurs d'une règle d'ordre constitutionnel. Elle est expressément prévue aux art. 34quater al. 2 lettre a et 34 novies al. 4 Cst. Elle a son fondement dans l'intérêt public et repose sur des considérations d'ordre social. Dans le domaine également de la prévoyance professionnelle privée, la constitution fédérale met à la charge des employeurs la moitié des primes ou cotisations (art. 34quater al. 3 lettre a Cst). Ce principe est repris dans le code des obligations, à l'art. 331 al. 3. Or cet article est impératif, ce qui signifie que l'employeur ne peut se libérer de ses obligations par accord avec le travailleur (art. 361 CO). Une convention dérogeant au système de la parité, au détriment du travailleur, apparaît encore moins admissible dans le domaine de la prévoyance publique. On peut donc affirmer qu'ont un caractère impératif toutes les dispositions qui obligent l'employeur à contribuer dans une mesure déterminée à la

prévoyance sociale des travailleurs. Elles tendent en effet à garantir à l'employé des avantages sociaux auxquels il ne saurait renoncer. Elles manqueraient leur but si les parties pouvaient y déroger, surtout dans les périodes où

les difficultés de la conjoncture économique appellent une protection accrue des salariés. De plus, le législateur a largement fondé le système des assurances sociales sur le principe de la parité, qui apparaît dès lors comme un instrument de politique générale. Les parties ne sauraient se soustraire par convention à l'application de règles légales établies dans l'intérêt public.
Sont illicites et donc nulles les clauses d'un contrat de travail qui permettent à l'employeur d'imputer sur le salaire brut convenu les cotisations sociales de droit public lui incombant légalement, en plus de celles que le travailleur supporte de par la loi. Les retenues faites à ce titre sur le salaire à verser n'ont aucun fondement juridique. L'employé conserve dès lors une créance de salaire égale au montant des cotisations patronales que son employeur a retenues sans droit. Une convention prévoyant l'imputation sur le salaire brut de l'ensemble des cotisations d'assurances sociales ne saurait être admise que dans des circonstances exceptionnelles non réalisées en l'espèce, lorsque les parties n'entendent en réalité pas déroger au système de la parité; tel pourrait être le cas d'une rémunération fixée en un pourcentage d'un chiffre d'affaires ou d'un bénéfice, si les parties ont compensé l'imputation de l'ensemble des charges sociales en fixant délibérément un taux plus élevé (arrêt du 13 octobre 1981 dans la cause Harrasser c. Lundqvist). Le défendeur devra verser, à titre de salaire, la part qui lui incombait légalement sur les cotisations qu'il a retenues pour l'assurance-vieillesse, l'assurance-invalidité, l'assurance-chômage et pour la couverture des allocations pour pertes de gain. Les constatations de l'arrêt attaqué ne permettent pas à la Cour de céans de calculer ce montant. Il appartiendra à l'autorité cantonale de le faire.

Dispositiv

Par ces motifs, le Tribunal fédéral:
Admet partiellement le recours, annule l'arrêt rendu le 9 mai 1981 par la Chambre d'appel des prud'hommes du canton de Genève et renvoie la cause à l'autorité cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.