Urteilskopf

123 III 129

22. Extrait de l'arrêt de la Ie Cour civile du 13 février 1997 dans la cause dame D. contre L. AG (recours en réforme)
Regeste (de):
Gesamtarbeitsvertrag (GAV): personeller Anwendungsbereich der normativen Bestimmungen; Tragweite einer Gleichbehandlungsklausel (Art. 357 Abs. 1 OR).

Eine Klausel eines GAV, welche die beteiligten Arbeitgeber verpflichtet, die normativen Bestimmungen auf alle Arbeitnehmer anzuwenden, unabhängig davon, ob diese Mitglieder einer dem GAV angeschlossenen Gewerkschaft sind, verleiht dem nicht organisierten Arbeitnehmer keine zivilrechtlichen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber (Bestätigung der Rechtsprechung; E. 3a, b und d). Möglichkeit, die normativen Bestimmungen eines GAV in den Einzelarbeitsvertrag aufzunehmen (E. 3c).

Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers (Art. 328b OR; Bundesgesetz vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz; DSG).

Der Arbeitgeber darf sich nach dem Abschluss des Arbeitsvertrags über die Gewerkschaftszugehörigkeit eines Arbeitnehmers erkundigen, um festzustellen, ob dessen Lohn nach den Vorschriften des vom Arbeitgeber unterzeichneten GAV festgesetzt werden muss (E. 3b/cc).

Regeste (fr):
Convention collective de travail (CCT): champ d'application personnel des clauses normatives; portée d'une clause d'égalité de traitement (art. 357 al. 1 CO).

Une clause d'une CCT imposant aux employeurs liés par celle-ci l'obligation d'en appliquer les dispositions normatives à tous leurs employés, qu'ils soient ou non membres d'une association de travailleurs signataire de la CCT, ne confère aucune prétention civile aux travailleurs non syndiqués à l'encontre de leur employeur (confirmation de la jurisprudence; consid. 3a, b et d). Possibilité d'inclure les clauses normatives d'une CCT dans le contrat individuel de travail (consid. 3c).

Protection de la personnalité du travailleur (art. 328b CO; loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données; LPD).

L'employeur peut s'enquérir de l'affiliation syndicale d'un travailleur, après la conclusion du contrat de travail, afin de déterminer si le salaire du nouvel employé doit être fixé ou non en fonction des prescriptions de la CCT qu'il a signée (consid. 3b/cc).

Regesto (it):
Contratto collettivo di lavoro: campo di applicazione personale delle disposizioni normative; portata di una clausola sulla parità di trattamento (art. 357 cpv. 1 CO).

Una clausola di un contratto collettivo di lavoro che impone ai datori di lavoro vincolati l'obbligo di applicarne le disposizioni normative a tutti i dipendenti, siano essi affiliati o meno a un'associazione di lavoratori firmataria del contratto collettivo, non conferisce alcuna pretesa civile ai lavoratori non organizzati in sindacato nei confronti del datore di lavoro (conferma della giurisprudenza, consid. 3a, b e d). Possibilità d'includere le disposizioni normative di un contratto collettivo nel contratto individuale di lavoro (consid. 3c).

Protezione della personalità del lavoratore (art. 328b CO; legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezio-

ne dei dati; LPD).

Dopo la conclusione del contratto, il datore di lavoro può informarsi sull'appartenenza sindacale di un lavoratore allo scopo di stabilire se il salario di quest'ultimo debba essere fissato o meno secondo le prescrizioni del contratto collettivo di lavoro da lui sottoscritto (consid. 3b/cc).

Sachverhalt ab Seite 130

BGE 123 III 129 S. 130

A.- La société L. AG (ci-après: L.) a engagé D. pour travailler comme vendeuse qualifiée, dès le 1er décembre 1986, dans le magasin qu'elle exploite à Genève. Le dernier salaire mensuel brut, versé treize fois par an à l'employée, se montait à 2'725 fr. Le contrat de travail liant les parties prévoyait, entre autres stipulations, une participation à l'assurance maladie "selon convention collective". Il a été résilié par L. pour le 30 novembre 1994, mais son échéance a été reportée au 31 décembre 1994 après intervention de l'avocat de l'employée, qui avait invoqué les conditions générales de travail du commerce de détail non alimentaire applicables à Genève.

BGE 123 III 129 S. 131

B.- Par demande du 1er décembre 1994, D. a assigné L. en paiement d'un montant total de 52'666 fr.65, intérêts en sus, représentant la différence entre le salaire minimum prévu par la convention collective de travail de la branche considérée et celui qu'elle avait effectivement perçu de 1989 à 1994. En cours de procès, elle a réduit ladite conclusion à 44'254 fr.20 et a réclamé, en outre, le paiement de 1'533 fr. à titre de perte sur l'indemnité de chômage. Le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a rejeté la demande par jugement du 18 mai 1995 que la Chambre d'appel des prud'hommes a confirmé par arrêt du 2 avril 1996.

C.- La demanderesse interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut, principalement, à l'annulation de l'arrêt de la Chambre d'appel et à la condamnation de la défenderesse au paiement de 44'254 fr.20, à titre d'arriérés de salaire pour la période allant de décembre 1989 à fin 1994, et de 1'195 fr.05, à titre de perte sur l'indemnité de chômage, le tout avec intérêts. Subsidiairement, la demanderesse sollicite le renvoi de la cause à la Chambre d'appel. La défenderesse conclut principalement à l'irrecevabilité du recours et, subsidiairement, à la confirmation de l'arrêt attaqué. Le Tribunal fédéral rejette le recours, dans la mesure où il est recevable, et confirme l'arrêt attaqué.

Erwägungen

Extrait des considérants:

3. a) Selon l'art. 357 al. 1 CO, les clauses normatives de la convention collective de travail n'ont en principe d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention, les employeurs et les travailleurs qui sont membres d'une association contractante (art. 356 al. 1 CO), ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre individuellement à la convention (art. 356b al. 1 CO). La convention peut toutefois être étendue aux tiers en vertu de la loi fédérale

du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (RS 221.215.311); dans cette hypothèse, ses clauses s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue. En dehors de ces cas, les rapports entre parties sont régis par le contrat individuel et la loi, éventuellement par un contrat-type de travail, mais pas par la convention collective (ATF 102 Ia 16 consid. 2c). La situation est-elle différente lorsque la convention collective de travail contient une clause faisant obligation aux employeurs liés par elle d'appliquer ses dispositions normatives à tous leurs

employés, qu'ils soient membres d'une association de travailleurs ou non (clause d'égalité de traitement ou clause d'extension)? Dans son arrêt Stähli, du 2 mars 1955, le Tribunal fédéral a répondu à cette question par la négative, en précisant que les travailleurs non organisés ne sauraient déduire d'une telle clause aucune prétention civile à l'encontre de leur employeur, lequel n'engage sa responsabilité qu'envers les parties à la convention collective de travail s'il viole semblable clause (ATF 81 I 1 consid. 4). L'opinion exprimée dans cet arrêt, qui est du reste toujours d'actualité (cf., par ex., la décision cantonale publiée in: Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts [JAR]1996 p. 306 ss), est approuvée par la quasi-unanimité des auteurs qui se sont penchés sur le problème (voir, parmi d'autres: REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 13e éd., p. 210, ch. 2; le même, in: Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Bâle [ci-après: Commentaire bâlois], Obligationenrecht I, 2e éd., p. 1885, n. 9 ad art. 357 CO; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in: Schweizerisches Privatrecht, VII/1, iii, p. 276/277, ch. 4a; le même, in: Commentaire zurichois, n. 16 ad art. 356b CO; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 4 ad art. 356b CO; KUHN, Aktuelles Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis, vol. 6, part. 17, chap. 13, p. 3; TERCIER, Les contrats spéciaux, 2e éd., p. 398, n. 3220; SCHWEINGRUBER/BIGLER, Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag, 3e éd., p. 33, dernier §; BOIS, Le champ d'application des conventions collectives de travail, in: Stabilité et dynamisme du droit dans la jurisprudence du Tribunal Fédéral Suisse, 1975, p. 443 ss, 445 ch. 7 et 449 ch. 19 et 21; STÖCKLI, Der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages, p. 29/30, let. b; ZUMBRUNN, Die normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages im System des schweizerischen Arbeitsrechts - ein Vergleich unter Berücksichtigung des deutschen Rechts, thèse Bâle 1983, p. 82; ANNAHEIM-BÜTTIKER, Die Stellung des Aussenseiter-Arbeitnehmers im System des Gesamtarbeitsvertragsrechts, thèse Bâle 1990, p. 11, let. d; KREIS, Der Anschluss eines Aussenseiters an den Gesamtarbeitsvertrag, thèse Berne 1973, p. 46/47, ch. 2). b) Les différents arguments avancés par la demanderesse pour étayer sa requête visant à une modification du principe posé dans l'arrêt Stähli, précité, ne sont pas de nature à emporter la conviction du Tribunal fédéral quant à la nécessité d'un changement de sa jurisprudence en la matière. aa) Pour l'essentiel, la demanderesse soutient que cette jurisprudence a vu le jour dans un contexte social différent de celui d'aujourd'hui et qu'elle n'est donc plus adaptée à la réalité économique

contemporaine. Force est de souligner d'emblée qu'elle n'a pas soulevé pareil argument devant la Chambre d'appel. En soi, cette circonstance ne s'opposerait pas à l'examen de ce nouvel argument par la juridiction fédérale de réforme. Encore faudrait-il qu'il s'appuyât sur des faits ayant été constatés par la dernière autorité cantonale. En effet, selon une jurisprudence constante, le Tribunal fédéral ne revoit les moyens de droit nouveaux que s'ils déduisent des conséquences juridiques de faits régulièrement soumis à l'appréciation de la juridiction cantonale et constatés par elle dans la décision attaquée (ATF 90 II 34 consid. 7; POUDRET, COJ, n. 1.5.2.5 ad art. 55 et les références). Il n'en va pas ainsi, dans le cas particulier, la cour cantonale n'ayant

procédé à aucune constatation au sujet de l'évolution économique enregistrée dans le domaine du travail, et singulièrement dans les secteurs soumis au droit collectif du travail, depuis l'après-guerre jusqu'à l'époque contemporaine. Or, les allégations de la demanderesse à cet égard n'ont pas trait à des faits notoires, au sens juridique et restrictif de ce terme, et ne sont, dès lors, pas recevables dans la procédure du recours en réforme (art. 55 al. 1 let. c et 63 al. 2 OJ). Par conséquent, le Tribunal fédéral ne peut pas examiner la pertinence en droit du nouvel argument juridique que lui soumet la demanderesse, étant donné que ce moyen repose sur des prémisses de fait qui échappent à son contrôle. Quoi qu'il en soit, les motifs d'ordre purement économique sur lesquels repose la thèse de la demanderesse ne sauraient justifier, à eux seuls, la modification d'une jurisprudence qui se fonde sur le texte légal et sur la volonté exprimée en son temps par le législateur fédéral (pour l'interprétation historique des dispositions topiques, cf. BOIS, op.cit., p. 445, ch. 7 et notes de pied 17 et 18), jurisprudence qui, même à l'heure actuelle, est approuvée par la plupart des auteurs. bb) La demanderesse cite, en outre, l'avis exprimé par YVES DE ROUGEMONT sur la question controversée (L'application des conventions collectives, in: Journée 1991 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 38 ss, 56 let. A.) et déclare s'y rallier. Toutefois, le passage de l'article de cet auteur, qu'elle reproduit d'ailleurs de manière imparfaite dans son mémoire de recours, n'apporte pas d'eau à son moulin car il a trait à la question - différente - de savoir s'il ne conviendrait pas d'admettre un jour, par voie législative ou jurisprudentielle, que tout contrat de travail renferme une sorte de clause tacite voulant que la convention collective de travail de la profession en cause dans la région concernée lui soit applicable, à moins qu'il ne prévoie expressément le contraire. Or, une

telle question ne se pose que dans l'hypothèse où le contrat de travail individuel n'est pas déjà régi par la convention collective de travail entrant en ligne de compte, hypothèse que la demanderesse entend précisément écarter au motif que la clause d'égalité de traitement figurant dans la convention collective de travail invoquée par elle entraînerait ipso facto la soumission du contrat de travail à ladite convention. Au demeurant, il est douteux que l'extension considérable du champ d'application des conventions collectives de travail évoquée par l'auteur précité puisse se faire par voie de jurisprudence, si tant est qu'un tel procédé soit encore admissible au regard des dispositions légales spécifiques réglant déjà la question. cc) Enfin, l'argument tiré de la violation des art. 328 et 328b CO, relatifs à la protection de la personnalité du travailleur, ainsi que de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD; RS 235.1), tombe à faux. Selon l'art. 13 al. 1 de ladite loi, une atteinte à la personnalité peut être justifiée, notamment, par un intérêt prépondérant privé. Tel est, en particulier, le cas si le traitement des données personnelles est en relation directe avec la conclusion ou l'exécution d'un contrat et les données traitées concernent le cocontractant (art. 13 al. 2 let. a LPD). S'agissant du contrat de travail, l'art. 328b CO, qui est entré en vigueur le 1er juillet 1993 en même temps que la loi précitée, précise que l'employeur ne peut traiter - ce terme vise également la collecte (art. 3 let. e LPD) - des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (pour l'interprétation de cette disposition, cf., parmi d'autres, SCHWAIBOLD, in: Kommentar zum Schweizerischen Datenschutzgesetz, Bâle 1995, p. 459 ss; REHBINDER, Commentaire bâlois, p. 1769/1770; TERCIER, op.cit., p. 335, n. 2727 ss). Or, s'il est douteux que l'employeur puisse s'enquérir de l'affiliation syndicale d'un travailleur avant de l'engager, à moins que cette circonstance ne revête une importance décisive pour l'entreprise qu'il exploite ("Tendenzbetrieb"; cf. REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, p. 40), une telle demande apparaît, en revanche, admissible lorsqu'elle est posée après la conclusion du contrat de travail et vise à déterminer si le salaire du nouvel employé doit être fixé ou non en fonction des prescriptions de la convention collective de travail liant l'employeur (dans ce sens, cf. REHBINDER, Commentaire bernois, n. 36 ad art. 320 CO, p. 98). En effet, une information à ce sujet s'avère indispensable pour l'exécution du contrat de travail et entre, dès lors, dans les prévisions de l'art. 328b

CO. Au demeurant, le travailleur est protégé par la loi s'il y répond par l'affirmative (cf. l'art. 336 al. 2 let. a CO). c) La demanderesse soutient, par ailleurs, que la mention "assurance maladie: participation selon convention collective", figurant dans son contrat de travail, et le fait qu'une déduction salariale lui a été imposée à ce titre attestent que l'employeur a entendu insérer toutes les clauses normatives de la convention collective de travail dans le contrat individuel de travail, ce qu'elle-même a accepté en payant chaque mois sa part de cotisation à l'assurance maladie. Cette inclusion serait du reste confirmée par la référence explicite à cette convention que la défenderesse a faite à la fin des rapports de travail.
Il est certes possible pour un employeur qui est lié par une convention collective de travail de convenir avec un travailleur à qui elle ne s'applique pas de soumettre le contrat individuel aux dispositions de ladite convention. Sans doute, dans une telle hypothèse, la convention collective de travail ne produit-elle pas directement un effet normatif et l'employeur conserve, en principe, la faculté de résilier le contrat de travail et d'en conclure un nouveau qui déroge aux clauses normatives de la convention en défaveur du travailleur ("Änderungskündigung"). Celui-ci peut néanmoins en exiger indirectement le respect en réclamant l'exécution des clauses de son contrat individuel qui ne font que reprendre les dispositions de la convention collective de travail (sur ce type d'extension de facto de la CCT, cf., parmi d'autres, KREIS, op.cit., p. 47/48, ch. 3 et VISCHER, Commentaire zurichois, n. 20 ad art. 356b CO). Encore faut-il, pour que l'on puisse conclure à l'incorporation de la convention collective de travail dans le contrat individuel liant les parties que ces dernières aient manifesté, fût-ce tacitement, leur volonté réciproque et concordante de le faire (art. 1er ss CO). A cet égard, la référence, faite dans le contrat de travail, à la "convention collective" ne suffit pas à établir l'existence d'un accord des parties quant à l'application de toutes les clauses normatives de la convention collective de travail à leurs rapports de travail. Cette référence se limite, en effet, exclusivement à la question de l'assurance maladie. Pour le surplus, les autres stipulations du contrat règlent elles-mêmes les conditions spécifiques de l'engagement de la demanderesse (salaire mensuel, vacances, gratification, temps d'essai, etc.), sans faire référence à la convention collective de travail, et le contrat en question ne contient pas non plus une clause générale de renvoi à cette convention. Si donc l'employeur était effectivement lié par la clause topique du contrat de travail qui impliquait l'incorporation dans ce contrat de la réglementation conventionnelle

au sujet de l'assurance maladie (cf. Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, no 336), la demanderesse ne pouvait, en revanche, pas inférer, de bonne foi, de ladite clause que la convention collective de travail ferait loi pour toutes les autres questions. Au reste, on ne comprendrait pas pourquoi elle a passé quelque huit ans au service de l'employeur sans se prévaloir de la clause conventionnelle relative au salaire minimum, laissant même prescrire ses prétentions de ce chef antérieures à 1989, si elle estimait avoir droit au salaire conventionnel en vertu de l'accord prétendument passé avec la défenderesse quant à l'applicabilité générale de la convention collective de travail à leurs rapports contractuels. La Chambre d'appel a refusé de déduire l'existence d'un tel accord de la référence à une clause particulière de la convention collective de travail que la défenderesse avait faite dans sa lettre reportant la fin du délai de congé. En d'autres termes, elle n'a pas vu dans cette circonstance postérieure à la conclusion du contrat de travail un indice suffisant pour établir la volonté interne des parties, et singulièrement celle de l'employeur, sur le point litigieux. Le Tribunal fédéral, statuant comme juridiction de réforme, ne peut pas revoir le bien-fondé de cette appréciation, car elle a trait à une question relevant du domaine des faits (ATF 118 II 365 consid. 1, ATF 115 II 264 consid. 5a p. 269 et les arrêts cités). Le moyen pris de l'inclusion des clauses normatives de la convention collective de travail dans le contrat individuel de travail liant les parties n'est donc pas fondé. d) Dans un dernier moyen, la demanderesse réclame l'application de l'art. 112

al. 2 CO concernant la stipulation pour autrui parfaite. A son avis, la nature et le but de l'accord conventionnel litigieux font nettement ressortir la volonté des partenaires sociaux d'octroyer à tout employé le droit d'agir directement contre son employeur afin d'obtenir le respect des conditions minimales négociées par eux. Cet ultime moyen ne saurait être admis car il ne consiste qu'en une présentation différente de l'argument principal touchant la portée des clauses d'égalité de traitement, lequel a déjà été examiné et réfuté plus haut (cf. les let. a et b du même considérant). De toute manière, il est généralement admis en doctrine que la stipulation pour autrui parfaite, qui n'est d'ailleurs pas à présumer, ne confère pas au travailleur le droit d'actionner directement son employeur, lequel n'est pas une "partie" au sens de l'art. 112 al. 2 CO, mais uniquement l'association patronale signataire de la convention collective de travail, afin qu'elle agisse auprès de son membre (cf., notamment, VISCHER, Commentaire zurichois, n. 16 ad art. 356b CO, et KREIS, op.cit., p. 46/47, ch. 2).