

Entreprise du 29.9.1995

Le 5996.Pdf

ENTREPRISE
romande

N° 2417 21/10/95

GESTION - FINANCE - FISCALITÉ

Un règlement d'entreprise ou de personnel est-il applicable automatiquement aux rapports de travail liant un salarié et son employeur? Il doit, dans ce cas, avoir été remis à l'employé. Mais est-ce suffisant?

Partie intégrante du contrat de travail

En droit suisse, la conclusion du contrat de travail n'est pas soumise à la forme écrite; celui-ci peut en effet être conclu par un accord verbal entre les parties, voire par actes concluants. En effet, l'article 320 CO stipule que, sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale. Il est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. Toutefois, ce rapport de travail est régi par les normes dispositives et impératives de la loi. Les parties sont libres de déroger aux normes dispositives de la loi, soit par accord verbal, soit par accord écrit (JAR 1994 123).

En pratique, il est fréquent qu'une entreprise désire uniformiser et, de la sorte, rationaliser les termes et les conditions d'un engagement. Il lui arrive ainsi souvent, pour ce faire, de remettre à son employé, lors de son engagement, un règlement édicté unila-

■ DROIT DU TRAVAIL

Un règlement du personnel doit être connu du salarié

téralement. Celui-ci a pour objet de compléter les points non réglés dans le contrat ou de déroger expressément à des normes dispositives de la loi.

Comme l'a pertinemment précisé un jugement du Tribunal des prud'hommes du canton de Genève du 8 mars 1993 (*op. cit. ibid.*), pour créer des obligations ou faire naître des droits contractuels, un règlement contenant les conditions générales de travail doit être porté à la connaissance du salarié, et cela soit:

- a) par remise directe à l'intéressé, contre quittance, avant ou lors de l'entrée en service, soit
- b) par affichage au tableau noir de l'entreprise, la lettre d'engagement contenant un renvoi, soit enfin
- c) par remise sur demande, la lettre d'engagement le précisant.

En définitive, il ne fait pas de doute qu'un règlement dûment communiqué fait partie intégrante du contrat de travail; il ne saurait être modifié ultérieurement par décision unilatérale de

l'employeur, à moins que ce dernier ne se soit réservé, dans la lettre d'engagement, le droit de le faire ou que le salarié, dûment prévenu de la modification, l'ait acceptée par comportement concluant.

Il est donc de la plus haute importance de préciser que la doctrine et la jurisprudence retiennent qu'un règlement créé ou/et porté à la connaissance du travailleur après coup, soit après la conclusion du contrat de travail, ne déploie pas d'effets contractuels (sauf réserves initiales de l'employeur).

Des réserves valables

Pour éviter des rigidités dans la gestion de leur personnel, certaines entreprises préviennent les candidats à l'embauche, lors de leur engagement, que les conditions d'emploi, telles qu'elles se trouvent énoncées dans le règlement du personnel qui leur est remis - et qui fait partie intégrante du contrat de travail - sont susceptibles d'être modifiées par la suite. Il en sera

de toute façon ainsi, en particulier du fait de modifications légales.

En d'autres termes, si l'on sait que le contrat individuel de travail est conclu entre deux parties, aucune modification essentielle de celui-ci proposée par l'employeur ou le travailleur ne peut intervenir sans l'accord de l'autre partie. Cet accord peut cependant, le cas échéant, être tacite lorsque la modification des conditions de travail résulte indiscutablement d'une situation de fait nouvelle et qu'elle a été appliquée sans qu'un refus formel ait été opposé.

Par ailleurs, il ne peut y avoir de refus lorsqu'il s'agit d'appliquer une disposition légale nouvelle à caractère impératif. Il en fut en particulier ainsi, par exemple, lors de l'entrée en vigueur de la loi sur l'AVS ou de la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA), qui prévoient une part de cotisation du salarié: dans de tels cas, un travailleur n'aurait pu refuser que son employeur retienne cette part sur son salaire.