

Titel	Contrats de travail avec accords sur le salaire à la tâche
Untertitel	Art. 46 CN étendue, art. 326 et 326a CO
Dokumentnummer	CPSA 84/2006
Datum	03.01.2007

Kategorien

Lohn / Lohnklassen

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Prise de position de la CPSA sur les notions de salaire à la tâche, taux du salaire à la tâche de même que l'interdiction du travail à la tâche «aveugle».

Entscheid

Contrats de travail avec accords sur le salaire à la tâche

Il ne faut pas seulement examiner les dispositions de la CN lors de l'examen des contrats, mais également les dispositions impératives du code des obligations (art. 326 et 326a, 327a CO) et de la LPP (art. 66). Ces dispositions restent valables, même si l'art. 46 al. CN stipule que les prestations découlant des dispositions de la CN sont comprises dans la rémunération du travail à la tâche ou dans les primes de rendement.

On peut affirmer ce qui suit en ce qui concerne les notions de salaire à la tâche, du taux du salaire à la tâche et de l'interdiction du travail à la tâche «aveugle» :

Salaire à la tâche :

- le travail à la tâche est un travail qui, contrairement à celui fixé d'après le temps, n'est pas rémunéré en fonction du temps consacré, mais en fonction du résultat du travail.
- les salaires uniquement à la tâche sont rares dans la pratique ; on rencontre par contre souvent des systèmes mixtes entre le salaire à la tâche et le salaire fixé d'après le temps et, en particulier, des salaires à la tâche avec la garantie d'un salaire minimum (clauses d'assurance de salaire). Le salaire minimum est le salaire fixé d'après le temps, car il est versé indépendamment du résultat du travail. L'appréciation juridique de tels systèmes mixtes se fait selon le type de salaire qui caractérise les rapports de travail en fonction des circonstances concrètes et des dispositions applicables (art. 326 et 326a CO). Pour un commentaire complet, voir le Berner Kommentar, Art. 326 N 4.
- Il faut, en outre, tenir compte du fait que pour les systèmes mixtes, il ne faut pas seulement indiquer le salaire annuel, mais également le salaire mensuel.

Taux du salaire à la tâche :

- Différenciation selon les valeurs de référence : on peut concevoir comme base de référence pour la tâche en tant que rémunération selon la prestation, un résultat du travail tant au niveau quantitatif que qualitatif. On distingue principalement en prenant comme référence la quantité de travail, le travail à la pièce, au poids, à la surface et sur mesure. On se base donc sur le nombre de pièces produites, sur les poids transportés, sur la surface travaillée. ...
- Salaire aux pièces et salaire au temps : avec le salaire aux pièces, une certaine unité de mesure (poids, surface, pièces) est mise en relation directe avec une certaine somme d'argent, p. ex. X francs/pièce. Le temps prévu d'exécution est déjà pris en compte dans le prix calculé en fonction de la quantité. ...
- Salaire individuel aux pièces et rémunération du travail aux pièces par équipe : avec la rémunération individuelle du travail aux pièces, le salaire du travailleur est mesuré en fonction du résultat de son propre travail. Avec la rémunération du travail aux pièces par équipe, la rémunération est par contre calculée en fonction de la prestation globale fournie par un groupe de travail et est par la suite répartie entre les membres du groupe selon une clé de répartition définie d'avance. Pour un commentaire complet, voir le Berner Kommentar, Art. 326a N 2-4.

Interdiction du travail à la tâche «aveugle» :

Le taux du salaire doit être indiqué au tâcheron avant le début de chaque travail (art 326a al. 1 CO). Cette norme est relativement impérative et protège le travailleur contre le travail à la tâche «aveugle». On entend par là une prestation de travail pour laquelle l'employeur détermine ou annonce le taux du salaire qu'après que le travail ait été fourni. ... Il est exigé que l'employeur communique de manière expresse le taux du salaire. ... L'interdiction du travail à la tâche aveugle est valable pour n'importe quel travail à la tâche, qu'il soit effectué pour un ou plusieurs employeurs ou que le salaire à la tâche constitue l'unique rémunération. C'est pourquoi le travail à la tâche aveugle est également interdit pour les systèmes de salaires mixtes. La notion du travail à la tâche de l'art. 326a CO va ainsi plus loin que celle de l'art. 326 CO. Pour un commentaire complet, voir le Berner Kommentar, Art. 326a N 5-7.)