[AZA 0/2]

4C.194/2001

Ie COUR CIVILE
****

26 novembre 2001

Composition de la Cour: M. Walter, président, M. Leu et
M. Corboz, juges. Greffière: Mme Charif Feller.

_____

Dans la cause civile pendante
entre
R._____, défendeur et recourant, représenté par Me Marie-Gisèle Danthe, avocate à Lausanne,

et
D._____, demandeur et intimé;

(contrat de travail; salaire)
Vu les pièces du dossier d'où ressortent
les faits suivants:

A.- D._____ (demandeur), âgé de quinze ans et demi, a été engagé le 14 octobre 1997 en qualité d'ouvrier non qualifié par R._____ (défendeur) qui exploite une menuiserie charpenterie. Aucun salaire n'a été convenu entre les parties. Le défendeur a déclaré au demandeur qu'il déciderait du montant du salaire à la fin du premier mois de travail.
Le 10 décembre 1997, les parties ont signé un contrat de travail écrit de durée indéterminée, qui prévoyait un salaire mensuel brut de 800 fr. pour quarante heures de travail hebdomadaires réparties sur cinq jours, sous déduction des cotisations AVS, AI, APG, AC et assurance accidents professionnels.
Le père du demandeur a également signé ce contrat.

Le 17 avril 1998, le demandeur a volontairement quitté l'entreprise avec l'accord du défendeur, estimant qu'il travaillait beaucoup alors que son salaire était insuffisant.
Il a effectué de nombreuses heures supplémentaires, ses parents ayant dû venir le chercher sur les chantiers à de nombreuses reprises après 19 heures.

Le demandeur a appris du syndicat Industrie & Bâtiment (SIB) La Côte que le salaire versé par le défendeur n'était pas conventionnel. Celui-ci était en effet affilié à la Convention collective de travail du second oeuvre du canton de Vaud 1998-1999 (ci-après: CCT 1998-1999), qui prévoyait à son Annexe I, un salaire horaire minimum de 22 fr.30 pour un manoeuvre ou un travailleur auxiliaire. Avec l'appui du syndicat, le demandeur a tenté en vain de trouver un accord amiable avec le défendeur. Il a alors dénoncé le cas à la commission paritaire du second oeuvre, qui a convoqué le défendeur à une séance fixée au 28 septembre 1999, à laquelle celui-ci ne s'est pas présenté, affirmant ignorer l'existence de cette commission et n'avoir pas reçu de convocation. Depuis le 10 avril 2000, le demandeur travaille comme employé de cuisine/vaisselle à l'hôpital de zone de Morges, pour un salaire mensuel brut de 2941 fr.60.

B.- Par requête du 14 avril 2000, le demandeur a ouvert action devant le Président du Tribunal civil du district de Morges en concluant que le défendeur est son débiteur de la somme de 20 000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 1998.

Par jugement du 23 juin 2000, le Président du Tribunal a admis la requête du demandeur.

Statuant le 15 novembre 2000 sur recours du défendeur, la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud a confirmé le jugement de première instance.

C.- Le défendeur interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Il y conclut, principalement, à la réforme de l'arrêt attaqué en ce sens qu'il n'est pas le débiteur du demandeur de quelque montant que

ce soit et, subsidiairement, à l'annulation de l'arrêt cantonal et au renvoi de l'affaire à l'autorité cantonale pour complètement de l'état de fait et nouvelle décision.

Le demandeur n'a pas présenté de réponse dans le délai qui lui a été imparti à cet effet par la publication dans la Feuille fédérale du 17 juillet 2001.

Considérant en droit :

1.- a) Le défendeur invoque d'abord la violation de l'art. 343 al. 4 CO. Il relève, en substance, que les premiers juges n'ont pas tenu compte du fait qu'il s'est opposé, par courrier du 30 septembre 1999, à la décision rendue le 28 septembre 1999 par la commission professionnelle paritaire, ni qu'il a demandé à deux reprises par écrit d'être entendu par cette commission avant l'audience de la cour cantonale. A ses yeux, son opposition équivaut à un recours au sens des art. 39 CCT 1995-1997 et 44 CCT 1998-1999, de sorte que la décision de la commission professionnelle paritaire, sur laquelle se fonde l'arrêt attaqué, n'est pas exécutoire. Le défendeur relève encore que même si l'on devait admettre la compétence de ladite commission, nonobstant l'art. 3 let. b de l'Accord sur les salaires 1995 et l'art. 14 ch. 4 CCT 1998-1999 qui prévoient la compétence de la commission professionnelle paritaire restreinte, force serait alors de constater qu'il n'a pas été régulièrement convoqué. En ne retenant pas tous les éléments de faits pertinents, la cour cantonale aurait violé la maxime d'office.

b) L'obligation pour le juge d'établir d'office les faits, conformément à l'art. 343 al. 4 CO, n'est pas sans limite; il n'est tenu de s'assurer que les allégations et offres de preuves sont complètes seulement lorsqu'il a des motifs objectifs d'éprouver des doutes sur ce point (cf. ATF 125 III 231 consid. 4a p. 239; 107 II 233 consid. 2c).

S'agissant de la convocation du défendeur, la cour cantonale a complété l'état de fait du jugement de première instance en reproduisant notamment un courrier de la commission professionnelle paritaire du 30 septembre 1999, duquel il ressort que le défendeur a été convoqué mais qu'il ne s'est pas présenté. Par ailleurs, le demandeur a versé au dossier la lettre de convocation, adressée au défendeur le 7 septembre 1999 par ladite commission. En constatant sur la base des éléments mentionnés que le défendeur a été régulièrement convoqué mais qu'il ne s'est pas présenté, la cour cantonale n'a nullement violé l'art. 343 al. 4 CO. Quant au bien-fondé de son appréciation des preuves, il ne saurait être remis en question en instance de réforme.

2.- S'agissant en revanche de l'opposition du défendeur à la décision de la commission professionnelle paritaire, les arguments de celui-là relèvent d'une confusion entre deux dispositions de la CCT, soit l'art. 14 ch. 4 CCT 1998-1999, d'une part, et l'art. 43 en relation avec l'art. 44 CCT 1998-1999, d'autre part.

a) Il sied tout d'abord de relever que les conventions dont le champ d'application a été étendu par décision administrative, comme en l'espèce (cf. pour les CCT 1995-1997 et 1998-1999 respectivement Recueil annuel de la législation vaudoise, 1995 p. 534 et 1998 p. 502), renferment du droit privé fédéral (ATF 98 II 205 consid. 1), de sorte que le Tribunal fédéral, en application de l'art. 63 al. 1 et 3 OJ, est tenu d'office de prendre en considération leur contenu, même s'il n'a pas été constaté dans l'arrêt déféré.

Selon l'art. 14 ch. 4 CCT 1998-1999, le système du salaire horaire moyen ne s'applique pas au travailleur dont le rendement ou les aptitudes professionnelles sont reconnus insuffisants par la commission professionnelle paritaire restreinte.
Cette disposition a un effet direct dans les relations entre l'employeur et le travailleur (cf. art. 356 al. 1 et 357 CO). Selon l'opinion dominante, une telle clause, dite normative, doit s'interpréter objectivement selon les principes valables pour l'interprétation des lois, singulièrement lorsque la convention a fait l'objet d'une décision d'extension (Schönenberger/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 110 ad art. 356 CO et n. 144 ad art. 356b CO; Rehbinder, Basler Kommentar, 2e éd., n. 3 et 4 ad art. 356 CO; Kramer, Berner Kommentar, n. 112 ad art. 1 CO et n. 63 ad art. 18 CO). La méthode objective appliquée en matière d'interprétation des lois consiste à se fonder en premier lieu sur la lettre et le texte clair de la norme. Toutefois, si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, il faut alors rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte, du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé, ainsi que de la volonté du législateur (ATF 123 III 280 consid. 2b/bb et les arrêts cités).

b) De manière générale, les dispositions sur le salaire minimum garanti sont destinées à protéger les travailleurs, eu égard à leur formation, leurs aptitudes et la durée de leur activité professionnelle. Les parties ne peuvent convenir de salaires plus bas que si une raison objective le justifie (Tercier, Les contrats spéciaux, 2ème éd., n. 2640, p. 323).

Il ressort du texte clair de l'art. 14 ch. 4 CCT qu'il est permis de déroger au salaire horaire moyen à deux conditions: que le travailleur ait un rendement ou des aptitudes professionnelles insuffisants, d'une part, et que cette insuffisance soit reconnue par la commission professionnelle paritaire restreinte, d'autre part. Le salaire horaire moyen dont il est question est un salaire minimal (cf. Tercier, op.
cit. , n. 2640, p. 323). Comme le relève la cour cantonale, pour être valable, la dérogation au salaire conventionnel doit être soumise au constat d'une insuffisance de prestations par la commission professionnelle paritaire restreinte, conformément à l'art. 14 ch. 4 CCT. Cette disposition ne peut être raisonnablement comprise que comme visant à éviter que l'employeur ne puisse arbitrairement qualifier d'insuffisantes les aptitudes professionnelles de son travailleur dans le seul but de lui payer un salaire inférieur au salaire minimal prévu dans la CCT. Il tombe donc sous le sens que toute dérogation au salaire minimal, envisagée par l'employeur - logiquement lorsque le travailleur se trouve encore à son service - soit alors soumise à l'approbation de ladite commission. Au demeurant, la preuve de l'insuffisance des aptitudes professionnelles du travailleur est plus aisée à rapporter tant qu'il travaille encore pour l'employeur auquel incombe ladite preuve.

c) Pour le défendeur, la décision de la commission professionnelle paritaire du 30 septembre 1999 constituerait le refus de reconnaître l'insuffisance des prestations du demandeur. Cette façon de voir est erronée. En effet, ladite décision est intervenue dans le cadre d'une autre démarche que celle prévue à l'art. 14 ch. 4 CCT 1998-1999, soit après la dissolution du contrat de travail et à la demande du travailleur, vraisemblablement en application de l'art. 43 CCT 1998-1999. Cette disposition prévoit notamment que la commission professionnelle paritaire veille à l'application de la convention et qu'à cet effet elle peut exiger la présentation de pièces justificatives (ch. 1 let. a); ladite disposition prévoit également que la commission professionnelle paritaire agit comme organe de conciliation en cas de difficulté, de différend individuel ou collectif (ch. 1 let. f). Il est vrai que toute décision de la commission restreinte peut être portée pour recours devant la commission professionnelle paritaire (art. 44 CCT 1998-1999). Toutefois, la question de savoir si l'opposition formée par le défendeur le 30 septembre 1999 est un recours, au sens de la disposition précitée, peut demeurer indécise.

En effet, si le défendeur entendait déroger au salaire horaire moyen en raison des aptitudes du demandeur, qu'il jugeait insuffisantes, il aurait dû, alors que le travailleur se trouvait encore à son service, faire reconnaître cette insuffisance par la commission professionnelle paritaire restreinte, conformément à l'art. 14 ch. 4 CCT 1998-1999.
Or tel n'a manifestement pas été le cas, comme l'ont bien vu les premiers juges. Même si en définitive ceux-ci confirment le salaire retenu par la commission paritaire professionnelle dans sa séance du 28 septembre 1999, leur solution se fonde avant tout et à juste titre sur l'interprétation de la disposition précitée. Par ailleurs, il est faux d'affirmer, comme le fait le défendeur, que les premiers juges n'auraient pas examiné l'existence des raisons alléguées qui justifieraient une dérogation au salaire conventionnel minimal. A cet égard, le jugement de première instance, confirmé par l'arrêt attaqué, retient que le défendeur savait que le demandeur n'avait aucune qualification professionnelle au moment où il l'a engagé et que la situation de celui-ci ne pouvait pas être assimilée à celle d'un apprenti, pour deux raisons: d'une part, le défendeur n'était pas au bénéfice d'une maîtrise fédérale lui permettant de former des apprentis; d'autre part, contrairement à un apprenti, le demandeur n'avait bénéficié d'aucune formation théorique pendant la durée de son engagement.

d) Les premiers juges se sont basés pour toute la durée des rapports de travail exclusivement sur un salaire horaire moyen de 22 fr.30, prévu pour un manoeuvre ou un travailleur auxiliaire par l'Accord sur les salaires 1998 (Annexe I CCT 1998-1999). Ce faisant, ils ont cependant perdu de vue que jusqu'au 31 janvier 1998, c'était la CCT 1995-1997 qui s'appliquait. Celle-ci prévoyait, pour un manoeuvre ou un travailleur auxiliaire, un salaire horaire moyen de 21 fr.65 dont il faut tenir compte pour la période du 14 octobre 1997 au 31 janvier 1998.

Le salaire mensuel du demandeur s'élève ainsi à 3464 fr. pour la période de travail tombant sous la CCT 1995-1997, soit 12 124 fr. au total, et à 3568 fr. pour la période de travail tombant sous la CCT 1998-1999, soit 8920 fr. au total, étant précisé que le calcul se base sur un horaire de 160 heures par mois comme retenu par les premiers juges. Par conséquent, les prétentions en salaire du demandeur s'élèvent à 21 044 fr. au total, auxquels il faut ajouter 2239 fr. (10, 64% x 21 044 fr.), à titre

d'indemnité de vacances non contestée, et 1753 fr., à titre de treizième salaire contesté (voir consid. 3 ci-après). Du montant ainsi obtenu (25 036 fr. brut), il convient de déduire les salaires déjà versés, y compris les indemnités de vacances, soit un total de 5354 fr. 55. Le solde dû par le défendeur au demandeur est de 19 681 fr.50.

3.- a) Selon les constatations souveraines de la cour cantonale qui lient le Tribunal fédéral, le défendeur a donné son accord à la résiliation en ces termes: "Comme vous avez annoncé oralement (sic), je vous confirme par la présente mon accord pour la résiliation de votre contrat de travail.
Et ceux (sic) dès le 17 avril 1998". Pour la cour cantonale, même si le travailleur, qui en a pris l'initiative, n'a pas respecté la forme écrite ni le délai de résiliation, il ressort de la lettre de l'employeur qu'il y a eu un entretien entre les parties, suivi d'un accord.

Le défendeur considère qu'il a uniquement pris acte de la résiliation donnée par le demandeur, mais qu'il ne pouvait s'y opposer dans la mesure où celui-ci avait mis un terme à son contrat pour prendre immédiatement un nouvel emploi.
Comme c'est le demandeur qui a pris l'initiative de donner son congé, sans respecter ni terme ni délai de congé, on ne serait pas en présence d'un "Aufhebungsvertrag" qui justifierait le paiement du treizième salaire.

b) Selon l'art. 6 ch. 1 CCT 1998-1999, après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de congé de 14 jours pour la fin d'une semaine de travail durant la première année de service. L'art. 16 ch. 4 CCT 1998-1999 prévoit que le travailleur n'a pas droit au treizième salaire notamment s'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail.

L'accord litigieux doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est établie sans équivoque la volonté des deux parties de se départir du contrat (arrêt du Tribunal fédéral du 8 janvier 1999, partiellement publié in SJ 1999 I p. 277, consid. 2c). En l'espèce, il y a lieu d'admettre, avec la cour cantonale, que la volonté des deux parties de se départir du contrat est établie sans équivoque. La reprise immédiate d'un nouvel emploi par le travailleur ne permet pas à elle seule de déduire que la résiliation conventionnelle s'est faite sous la contrainte pour l'employeur, étant donné que rien n'empêchait celui-ci de manifester son désaccord avec le départ annoncé tout en prenant acte de la résiliation.

Par conséquent, le demandeur a droit à son treizième salaire, dont le taux (8,33%) est le même dans les deux CCT 1995-1997 et 1998-1999. Il s'élève au total à 1753 fr.
(8,33% x 21 044 fr.).

4.- Cela étant, l'arrêt cantonal doit être réformé en ce sens que le recourant est débiteur de l'intimé de la somme de 19 681 fr.50, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 1998. L'arrêt cantonal sera confirmé pour le surplus. S'agissant d'une affaire résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30 000 fr. (art. 343 al. 2 CO, dans sa teneur du 15 décembre 2000 entrée en vigueur le 1er juin 2001, et art. 343 al. 3 CO), il n'y a pas lieu de percevoir un émolument judiciaire. Le défendeur succombe sur le principe et n'obtient que très partiellement gain de cause quant au calcul du montant dû (19 681 fr.50 au lieu de 20 000 fr., soit environ 1,6%); compte tenu de ce montant dérisoire, il ne se verra pas allouer des dépens.

Par ces motifs,

le Tribunal fédéral :

1. Admet partiellement le recours et réforme l'arrêt attaqué en ce sens que le recourant est débiteur de l'intimé de la somme de 19 681 fr.50, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 1998;

2. Rejette le recours pour le surplus;

3. Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires;

4. Communique le présent arrêt en copie aux parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

_____

Lausanne, le 26 novembre 2001 ECH

Au nom de la Ie Cour civile
du TRIBUNAL FEDERAL SUISSE:
Le Président, Le Greffier,