

Décompte de provision

Un décompte signé est réputé accepté

Tony est représentant. Son salaire convenu est exclusivement à la commission, de 16% à 22% sur le chiffre d'affaires brut, et payé chaque fin de mois. Aucune participation aux frais, ni aucun montant fixe ne sont prévus. Tony discutait une fois par mois le montant des commissions et un décompte détaillé mensuel était établi. Le salaire se composait ainsi du total des commissions calculées séparément pour chaque commande et chaque décompte comportait la signature des parties. La collaboration s'est toujours bien passée, jusqu'au moment où le chiffre d'affaires de Tony a baissé et que le contrat de travail a été résilié.

Les heures supplémentaires requises par les circonstances doivent en principe être déclarées dans un délai permettant à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance de cause.

Louise n'a pas informé son employeur au sujet du nombre exact de ses heures supplémentaires. Elle ne connaît d'ailleurs pas exactement ce nombre, puisque son employeur, bien qu'au courant de ces dépassements, n'avait pas organisé de système de contrôle et qu'il n'exigeait pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes. Pour déterminer combien d'heures doivent être indemnisées, il appartient à Louise de faire le calcul et d'amener la preuve de

ce qu'elle revendique. Elle recourt donc à des témoignages. Sur cette base, il ressort qu'elle travaillait régulièrement dix heures par jour. Elle effectuait dès lors quotidiennement deux heures supplémentaires, parfois plus. La personne qui occupait précédemment le poste a aussi déclaré que la fonction nécessitait effectivement au moins deux personnes et qu'elle avait elle-même été surchargée.

L'employeur était au courant

Tony a fini par faire notifier des commandements de payer à la société qui l'employait. Il se plaint, en substance, que certaines commissions ne lui ont pas été payées et dé-

nonce des manques sur certaines commissions, ainsi que des déductions injustifiées.

Le litige porte avant tout sur la question de savoir si la commission minimale de 16% prévue par la lettre d'engagement devait être allouée sur chaque commande conclue, ou seulement sur la somme des commandes réalisées en cours du mois. Ce point est central, car entre 2008 et 2012, 194 commissions s'étaient révélées inférieures au taux de 16%. Tony revendique donc un manque à gagner de quelque CHF 25 000.-.

L'entreprise qui l'employait relève que Tony a de tout temps accepté les salaires qui lui ont été versés, en signant les décomptes mensuels détaillés et discutés. Elle invoque



SVIT SCHOOL
votre **partenaire** pour réussir votre carrière dans l'**immobilier**

dès le 3 novembre
Certificat en courtage immobilier

C'est parti! www.svit-school.ch

qu'une remise en cause de ces décomptes constitue un abus de droit. En s'abstenant de contester les décomptes ou de poser des questions, Tony aurait signifié son accord.

Le silence est souvent sans effet...

Il incombe en principe à l'employeur d'établir à chaque échéance un décompte indiquant les affaires qui donnent droit à une provision. La doctrine n'est pas unanime à propos de l'effet de l'absence de contestation du décompte dans un délai raisonnable. Certains auteurs sont d'avis qu'ils s'agit d'une acceptation tacite, d'autres pensent que l'omission de contrôler le décompte en temps utile n'empêche pas des réclamations ultérieures. D'autres encore considèrent que le travailleur doit pouvoir librement faire valoir ses droits, pour autant qu'il agisse

dans le délai de prescription de cinq ans. Un accord tacite ne peut quant à lui être admis que lorsque l'on doit s'attendre à une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part. C'est le cas lorsque le travailleur est supposé reconnaître que l'employeur déduit un accord tacite de son silence et que le travailleur comprend que l'employeur prendrait des mesures ou résilierait le contrat en cas de désaccord. Dans les autres cas, le simple fait de laisser s'écouler du temps et de tarder à agir ne constitue en principe ni une renonciation à une prétention, ni un abus de droit.

... mais un accord est un accord

Dans le cas présent, Tony n'a jamais émis de réclamation contre ses salaires, ni contre les documents justificatifs. Au contraire, il a même apposé sa signature sur chaque décompte, pour approbation.

Dans ces circonstances, l'employeur pouvait, de bonne foi, déduire que Tony s'accommodait des commissions allouées. Le Tribunal a relevé que les calculs auraient aisément pu être vérifiés. Le fait de ne pas avoir procédé à un contrôle des calculs pendant les rapports contractuels, mais seulement après le licenciement, n'est pas une excuse valable. L'employeur était en droit d'interpréter la signature des décomptes, établis en commun et discutés, comme une renonciation à contester certains montants. Tony doit dès lors se contenter des salaires qu'il a déjà obtenus et acceptés par sa signature. ■

NICOLE DE CERJAT
SOCIÉTÉ SUISSE DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
 SERVICE JURIDIQUE
 RUE DE L'HÔPITAL 11 - CH-2000 NEUCHÂTEL
 TÉL. 032 721 21 56

Maturité suisse
 accélérée en 2 à 4 semestres

Programme en 2 ans adapté aux candidats :

après 1 année de Collège réussie ou non **ou ayant un diplôme de l'ECG**

Rentrée lundi 15 août 2022

... et aussi :

 **Maturité en 1 année**
 Programme intensif

www.matu-ch.ch

Programmes de rattrapage semestriels (2ème tentative)

Université sans Matu (Préalables UNIL)

PREPA Médecine, EPFL

Visiez l'excellence!

 **École de Préparation et Soutien Universitaire** © 022 344 58 02
 Voltaire 12 • 1201 Genève

FRANÇAIS - ALLEMAND - ANGLAIS - ITALIEN - ESPAGNOL - RUSSE

39 ans **ECOLE VARADI SA** 39 ans

ALBANAIS - ARABE - COREËN - DANOIS - FINNOIS - GREC

APPRENEZ UNE LANGUE EN 3 MOIS!

Anglais • Allemand • Français • Italien + 33 langues

Adultes • Enfants • Entreprises

DIPLÔME DE SECRÉTARIAT

Formations accélérées en 3 à 12 mois

COURS ENFANTS - ADOS

33 langues • Soutien scolaire toutes matières

Remotivation • HP • TDAH • Dyslexie

Horaires à la carte 7 jours sur 7

COURS D'ÉTÉ

Avenue de Champel 22 - 1206 Genève

022 736 28 74 www.ecole-varadi.ch

PORTUGAIS - ROUMAIN - SCHWYZERDUTSCH - SUEDOIS - TURC

POLONAIS NORVÉGIEN - JAPONAIS - HONGROIS - HEBREU