

BGer 4A_332/2024 vom 5. Februar 2025

Bundesgericht, 2025-02-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_332_2024

FR: TF 4A_332/2024 du 5 février 2025

IT: TF 4A_332/2024 del 5 febbraio 2025

Erwägungen

E. 1

Vu la connexité des causes dirigées contre le même jugement et impliquant les mêmes parties, il se justifie de joindre les procédures (art. 24 de la loi fédérale du 4 décembre 1947 sur la procédure civile fédérale [PCF; RS 273], applicable par analogie en vertu de l' art. 71 LTF).

E. 2

Les deux mémoires satisfont sur le principe aux conditions de recevabilité du recours en matière civile, notamment en ce qui concerne la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr., déterminée par les conclusions restées litigieuses devant l'autorité précédente (art. 74 al. 1 let. a

cum

art. 51 al. 1 let. a LTF) et le délai de recours (art. 100 al. 1 LTF).

Les conclusions du demandeur portent, au principal, sur un montant global de 7'841 fr. 50, toutes primes confondues, et ne permettent pas de distinguer entre les différentes créances ainsi cumulées. Cela étant, le montant réclamé se trouve justifié dans la motivation du recours en ce sens que le Tribunal fédéral discerne à sa lecture ce que le demandeur veut précisément et est donc en mesure, s'il admet le recours, de statuer en lui allouant les conclusions qu'il a formulées, voire un montant inférieur. Les exigences déduites par la jurisprudence de l' art. 42 al. 1 et 2 LTF étant ainsi satisfaites (cf. notamment arrêt 4A_101/2023 du 2 avril 2024 consid. 2), il est possible d'entrer en matière.

E. 3.1

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

E. 3.2

Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l' art. 42 al. 2 LTF , il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 115 consid.

2, 86 consid. 2). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III 397 consid. 1.4).

E. 4

Le recours de la défenderesse porte pour l'essentiel sur le différentiel entre le salaire convenu et le salaire usuel déduit de l'art. 3 al. 3 CCT LSE, qu'elle a été condamnée à payer au demandeur. Pour bien appréhender ce litige, une mise en perspective s'avère incontournable.

E. 4.1

L'art. 3 al. 1 CCT LSE règle le conflit potentiel entre les dispositions de la CCT LSE et celles des autres conventions étendues applicables selon l'art. 20 de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE; RS 823.11) et l'art. 48a de l'ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services (OSE; RS 823.111); il prévoit, comme principe, la priorité des dispositions spécifiques de ces autres conventions étendues (arrêt du Tribunal fédéral 4A_248/2021 du 9 novembre 2021 consid. 3.3.1 et les références citées). L'art. 3 al. 1 CCT LSE statue en effet que les dispositions concernant le salaire et le temps de travail visées à l'art. 20 LSE et à l'art. 48a OSE des CCT en vigueur dans l'entreprise locataire de services s'appliquent, à l'exclusion des propres dispositions de la CCT LSE, si les premières nommées sont déclarées de force obligatoire (ou si leurs dispositions non étendues figurent à l'annexe 1 de la CCT LSE).

L'alinéa 3 - au coeur du présent litige - règle la situation où l'entreprise locataire de services n'est pas dotée d'une convention collective de travail étendue, ni d'une convention collective de travail qui figure à l'annexe 1 de la CCT LSE, ce qui est le cas de C._____. Entre 2016 et 2018, il avait la teneur suivante: "Dans les entreprises locataires de services dotées de conventions collectives de travail non étendues, qui ne figurent pas à l'annexe 1 de la présente CCT, les dispositions de la CCT Location de services s'appliquent dans leur intégralité. Les dispositions portant sur les salaires minimums selon l'art. 20 de la présente CCT sont exclues de ce champ d'application dans les entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique, de l'industrie des machines, de l'industrie graphique, de l'industrie horlogère, de l'industrie alimentaire et des produits de luxe ainsi [que] dans les entreprises de transports publics."

Cet alinéa comportait deux paragraphes supplémentaires qui n'ont pas été englobés dans la décision d'extension du Conseil fédéral, ce qui ne fait pas débat. Le premier de ces paragraphes expliquait que "[c]ette exclusion est convenue du fait que dans les branches précitées, les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche sont supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 de la présente CCT." Le second paragraphe prévoyait que, "[s]i la Commission Professionnelle paritaire Suisse de la Location de Services (CPSLS) a des raisons sérieuses de penser qu'il y a dumping salarial dans l'une ou plusieurs de ces branches, elle ou toute partie signataire de la présente CCT peut demander à la commission tripartite compétente (art. 360b CO) d'ouvrir une enquête."

E. 4.2

Les parties concèdent que C._____ est une entreprise de l'industrie chimique et, partant, que les salaires minimums de l'art. 20 CCT LSE ne sont pas applicables, en vertu de l'exception prévue à l'art. 3 al. 3 CCT LSE. Cela étant, la cour cantonale a retenu que ce sont

les "salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche" dont il est question au 2e paragraphe de cet alinéa qui font foi dans ce cas de figure.

Le raisonnement de la cour cantonale obéit à la logique suivante. Tout d'abord, les 2e et 3e paragraphes de l'art. 3 al. 3 CCT LSE étaient pleinement applicables, puisque les parties étaient toutes deux affiliées à l'une des organisations qui avaient conclu la convention collective en cause. Peu importait dès lors que les deux derniers paragraphes n'aient pas été englobés dans la décision d'extension du Conseil fédéral. S'agissant ensuite du sens à prêter à cette disposition, la juge cantonale a estimé, sur la base en particulier du commentaire de la CCT LSE édité par les parties contractantes, que celles-ci s'étaient entendues pour lui donner une portée plus large que celle découlant de son seul sens littéral; elles auraient donc imposé une rémunération correspondant au salaire usuel dans les branches pour lesquelles l'application des salaires minimums découlant l'art. 20 CCT LSE était exclue. À l'issue de son enquête (cf.

supra consid. B.a), la commission tripartite du canton du Valais avait déterminé que le montant du salaire usuel, dans la branche économique dont il s'agissait, équivalait à 32 fr. 76 de l'heure pour un opérateur junior travaillant en trois ou quatre équipes. Bien que cette enquête n'ait pas mis en évidence une situation de sous-enchère salariale abusive et répétée et que les conditions pour l'instauration d'un salaire minimal contraignant (art. 360a CO) n'étaient donc pas réunies, l'instance précédente a considéré que les chiffres recueillis à cette occasion n'en étaient pas moins déterminants pour fixer le salaire usuel dû, selon elle, au demandeur. Sur cette base, le demandeur avait droit à un différentiel de salaire de 8'778 fr. 19, ce qui, majoré des vacances et des jours fériés, aboutissait à 9'993 fr. au total, dont à déduire les cotisations sociales usuelles.

E. 5.1

Sauf disposition contraire de la convention collective de travail, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient (art. 357 al. 1 CO). Elles sont appelées clauses normatives. Elles doivent être interprétées de la même manière qu'une loi (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1; arrêt 4A_248/2021 précité consid. 4.1.1).

D'après la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). On peut cependant s'écarter de cette interprétation s'il y a des raisons sérieuses de penser que le texte de la loi ne reflète pas la volonté réelle du législateur; de tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires, du but et du sens de la disposition, ainsi que de la systématique de la loi. Lorsque plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires, du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose ou encore de sa relation avec d'autres dispositions; le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique. Dans le domaine de l'interprétation des dispositions normatives d'une convention collective, il ne faut pas exagérer la distinction entre les règles sur l'interprétation des lois et les règles sur l'interprétation des contrats; la volonté des parties aux contrats individuels de travail et ce que l'on peut comprendre selon le principe de la bonne foi constituent également des moyens d'interprétation (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1; arrêt 4A_248/2021 précité consid. 4.1.1).

E. 5.2

Le Tribunal fédéral s'est déjà prononcé sur l'interprétation de l'art. 3 al. 3 CCT LSE dans sa formulation présentement litigieuse. En effet, dans deux causes qui opposaient à chaque fois une société de placement de personnel à ses employés dont les services avaient été mis à disposition d'une entreprise active dans l'industrie alimentaire, il a été amené à se prononcer sur le sens de la référence du deuxième paragraphe de cet alinéa aux salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche (arrêts 4A_204/2024 du 13 janvier 2025 et 4A_539/2023 du 4 septembre 2024). La question qu'il avait à trancher se posait en ces termes: les salaires minimums usuels revêtent-ils un caractère impératif? Tirant des enseignements d'une jurisprudence rendue sur la base d'un recours en matière de droit public (cf. arrêt 4C_1/2014 du 11 mai 2015), la Cour de céans lui a donné une réponse négative, essentiellement pour les motifs suivants:

Le deuxième paragraphe de l'art. 3 al. 3 CCT LSE expliquait les raisons pour lesquelles, dans certaines branches (dont l'industrie alimentaire ou la chimie), les salaires minimums prévus à l'art. 20 CCT LSE ne sont pas applicables. Il y était ainsi précisé que "cette exclusion est convenue du fait que dans les branches précitées, les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche sont supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 de la présente CCT". Cela étant, cette disposition n'exprimait, de près ou de loin, aucune obligation quant au respect des salaires minimums usuels visés (arrêts 4A_204/2024 précité, consid. 4.2; 4A_539/2023 précité, consid. 4.2).

Pour autant, la CCT LSE ne perdait pas de vue qu'il pouvait exister des situations problématiques, ce qui expliquait le rappel de l'existence d'un mécanisme correctif ancré dans le Code des obligations (art. 3 al. 3 dernier paragraphe, dernière phrase, CCT LSE). C'était ce mécanisme qui concrétisait l'objectif de protection des travailleurs concernés poursuivi dans cette convention collective. Ainsi, le paragraphe en question expliquait que, si la Commission Professionnelle paritaire Suisse de la Location de Services avait des raisons sérieuses de penser qu'il y avait dumping salarial dans l'une ou plusieurs de ces branches, elle ou toute autre partie signataire de ladite CCT pouvait demander à la commission tripartite compétente d'ouvrir une enquête, référence étant faite à l'art. 360b CO (arrêts 4A_204/2024 précité, consid. 4.2; 4A_539/2023 précité, consid. 4.2).

Or, les art. 360a et 360b CO doivent être lus en parallèle. Ils remontent aux accords sectoriels signés avec la Communauté européenne en 1999. Le législateur avait alors prévu des mesures d'accompagnement destinées à parer aux risques de "dumping social" et de sous-enchère salariale induits par l'introduction de la libre circulation des travailleurs. C'est sur cette base qu'est intervenue la création de commissions tripartites intégrant les partenaires sociaux dans chaque canton - ainsi qu'au niveau fédéral - dont la tâche est d'observer le marché du travail et, en présence d'un abus, de proposer à l'autorité compétente d'édicter un contrat-type de travail fixant des salaires minimaux dans les branches ou professions concernées. L'art. 360a al. 1 CO dépeint la situation redoutée, soit lorsque, au sein d'une branche économique ou d'une profession, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée, sans qu'il existe de convention collective de travail prévoyant des salaires minimaux pouvant être étendue. L'autorité compétente peut alors édicter, sur proposition de la commission tripartite, un contrat-type de travail de durée limitée prévoyant des salaires minimaux différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités. Aussi, le rappel, à l'art. 3 al. 3 CCT LSE, de ce mécanisme n'aurait guère fait sens si les salaires usuels revêtaient un

caractère impératif (arrêts 4A_204/2024 précité, consid. 4.2; 4A_539/2023 précité, consid. 4.2 et les références citées).

En somme, le Tribunal fédéral a jugé que l'art. 3 al. 3, 2e paragraphe CCT LSE ne fixait pas de salaire déterminé ou de salaire-seuil par le biais des salaires usuels de la branche, censément plus élevés, lorsque les salaires minimums définis à l'art. 20 CCT LSE ne s'appliquaient pas. Cette solution a d'ailleurs reçu l'approbation de la doctrine (JOSÉ ZILLA, Exclusion des salaires minimums prévus par la CCT de la branche du travail temporaire selon certains domaines d'activité et application des salaires usuels: Epilogue d'un combat d'arrière-garde, Newsletter DroitDuTravail.ch de janvier 2025, p. 3 ss).

E. 5.3

En l'espèce, la cour cantonale a interprété différemment l'art. 3 al. 3 CCT LSE, y inclus ses deux derniers paragraphes dont on peut se dispenser d'examiner s'ils s'appliquent à la relation contractuelle en cause, eu égard au fait qu'ils ne figuraient pas dans la décision d'extension du Conseil fédéral. En effet, si tant est que la portée de l'arrêt 4C_1/2014 du 11 mai 2015 n'eût pas été claire, lors même que cet arrêt consacrait la légalité d'un contrat-type de travail, laquelle présupposait qu'il n'existât pas de salaires minimums impératifs, les arrêts 4A_204/2024 et 4A_539/2023 précités ne permettent plus de concevoir de doute à ce sujet. Les éléments au moyen desquels la cour cantonale étaie sa conclusion ont déjà été examinés et réfutés dans ces arrêts, notamment ceux relatifs au commentaire de la CCT dont il a été établi qu'ils ne pouvaient être décisifs sur le point litigieux. L'arrêt cantonal évoque encore les déclarations d'un témoin, selon lesquelles " dès le 1er janvier 2023, il n'existerait plus d'entreprises exclues du champ d'application de la convention, en sorte qu'elles seraient toutes soumises au salaire minimum prévu par elle " et note qu'à compter de cette date, la CCT LSE a été modifiée pour atteindre cet objectif. Cela étant, s'il n'existe plus d'entreprises exclues du champ d'application de la convention, pour reprendre les termes de ce témoin, il faut nécessairement en déduire qu'elles lui échappaient auparavant. Ces déclarations, loin d'appuyer les conclusions de la cour cantonale, viennent donc en soutien de la solution adoptée par la Cour de céans.

Les arguments que le demandeur développe dans sa réponse au recours en matière civile de la défenderesse n'ébranlent pas les conclusions qui précèdent. À ses yeux, c'est parce qu'il n'existerait aucune rémunération déterminée fixée dans les branches spécifiques citées à l'art. 3 al. 3 CCT LSE que le Tribunal fédéral avait - dans son arrêt 4C_1/2014 précité - conclu à la légalité de l'adoption du contrat-type de travail considéré. Il prétend que les salaires usuels minimums seraient néanmoins déterminables et à ce titre applicables "à titre de correctif à l'absence d'obligation de respecter les salaire minimaux [déterminés fixés par] la CCT" dans les autres branches d'activité. La question n'est toutefois pas là; elle est de savoir si la CCT LSE imposait, pour les branches d'activité visées à l'art. 3 al. 3, le respect d'un certain salaire - indépendamment de savoir s'il est quantifié dans la CCT elle-même ou par le recours aux chiffres dégagés par les commissions tripartites - et le Tribunal fédéral y a répondu par la négative dans les trois arrêts cités. Les moyens que l'employé tire du but de la CCT et du mécanisme correctif des art. 360a s. CO ont par ailleurs déjà été examinés. Il n'y a dès lors pas lieu pour la Cour de céans de s'écarter dans le cas présent de la jurisprudence qu'elle a rendue.

E. 5.4

En définitive, les parties sont liées par les montants horaires dont elles sont convenues dans le contrat de mission pour ce qui est du salaire de base. La prétention tirée du salaire usuel dans la branche considérée (en 9'993 fr. brut) est mal fondée.

Il ne peut en revanche être entré en matière sur le grief émis par la défenderesse à l'encontre des suppléments salariaux que la cour cantonale a accordés au demandeur au titre du temps de repos compensatoire en raison du travail de nuit. Cette prétention (en 496 fr. 60 brut) ne faisait en effet pas l'objet de la procédure d'appel et n'a pas été calculée, contrairement à ce qu'invoque sommairement la défenderesse, sur la base du salaire minimum usuel accordé, de manière erronée, au demandeur. Aussi, le principe de l'épuisement des griefs s'oppose à ce que la Cour de céans statue sur ce point (ATF 147 III 172 consid. 2.2 i.f.; 146 III 203 consid. 3.3.4; 144 III 394 consid. 4.1.4; 143 III 290 consid. 1.1; 142 III 413 consid. 2.2.4).

Le recours de la défenderesse doit donc être partiellement admis en ce sens que celle-ci ne doit rien au demandeur au titre du différentiel entre le salaire qu'il a touché et le salaire usuel dans la branche d'activité concernée.

E. 6

Le recours du demandeur a trait à un différentiel de primes quatre équipes (1'989 fr. 95), de primes cinq équipes (3'120 fr. 24), au congé supplémentaire pour travail en équipe (1'944 fr. 88) et à la prime d'inconvénient (786 fr. 40), prétentions que la cour cantonale a sanctionnées par un rejet.

E. 6.1

Sous le titre "Suppléments de salaire", l'art. 24 CCT LSE (englobé dans la décision d'extension du Conseil fédéral) prévoit ce qui suit:

" 1 Les suppléments pour travail supplémentaire, travail nocturne et travail du dimanche ne peuvent pas être cumulés. C'est le barème le plus élevé qui s'applique.

2 Demeurent réservées des réglementations internes à l'entreprise et celles de conventions collectives dans des entreprises connaissant le travail en équipe et le travail dominical régulier (domaine de la santé, restauration, transports publics et régies publiques, tourisme, etc.). Leurs dispositions internes ou résultant de conventions collectives de travail doivent être appliquées, en matière de suppléments de salaire, également pour le personnel loué."

Le litige est centré sur l'alinéa 2, lequel renvoie aux dispositions internes ou résultant de conventions collectives de travail. Pour la cour cantonale, une "lecture littérale et logique" imposerait de retenir que les suppléments de salaire dont il est question à cet alinéa correspondent à ceux qui sont énumérés à l'alinéa 1. En d'autres termes, lorsque l'alinéa 2 renvoie aux dispositions internes ou à la convention collective de travail de l'entreprise locataire de services, en déclarant applicables (ou plutôt en intégrant) leurs dispositions en matière de suppléments de salaire, cela vaudrait uniquement pour trois types de suppléments: le supplément pour travail supplémentaire, celui pour travail nocturne et celui pour travail du dimanche. D'autres suppléments de salaire, tels que ceux ici en cause (relatifs au travail en équipe et à la pénibilité induite par l'environnement de travail) ne seraient ainsi pas couverts par l'art. 24 al. 2 CCT LSE car cette disposition constituerait une dérogation à une réglementation clairement délimitée à certains suppléments de salaire seulement.

Cette interprétation ne convainc pas le demandeur, qui reproche à la cour cantonale de ne pas avoir procédé à une interprétation complète de la disposition litigieuse. L'instance précédente aurait, selon lui, méconnu notamment le caractère global du titre de l'art. 24 CCT LSE, et le même emploi générique de l'expression "suppléments de salaire" à l'alinéa 2, ce qui impliquerait de retenir que cet alinéa déroge pour toute forme de supplément de salaire à l'interdiction du cumul prévue à l'alinéa 1. Il cite un arrêt de la II^e Cour civile du Tribunal cantonal du canton du Valais du 12 septembre 2022 qui consacre la solution contraire à celle prônée par la cour cantonale. À ses yeux, "le législateur [

recte : les parties contractantes]" avait pour objectif de mettre tous les employés de l'entreprise, y compris les employés intérimaires, sur un pied d'égalité. Différents témoins corroboreraient ce point de vue. L'interprétation historique aurait été livrée par l'ancien Président de la Commission paritaire professionnelle de la CCT LSE, dans un jugement rendu par ses soins le 26 novembre 2013 déposé en cause. Finalement, plusieurs arrêts issus de juridictions tessinoises seraient inspirés par cette même

ratio legis résidant dans la volonté de traiter de manière égale employés fixes et temporaires.

E. 6.2

Force est de reconnaître que l'interprétation de la cour cantonale ne se concilie pas avec les principes d'interprétation des conventions collectives de travail dégagés par la jurisprudence fédérale (cf.

supra consid. 5.1). En effet, quoique l'instance précédente prétende s'en être tenue à la lettre de l'art. 24 CCT LSE, elle apparaît s'être concentrée exclusivement sur l'économie de l'alinéa 2 au sein de la disposition d'ensemble en se dispensant ainsi d'une analyse circonstanciée du texte litigieux.

Il est certes tentant de voir dans l'alinéa 2 le pendant de l'alinéa 1 qui est sans contestation possible circonscrit aux suppléments pour travail supplémentaire, travail nocturne et travail du dimanche. Ce premier alinéa proscrirait le cumul des suppléments en cause, alors que le second l'autoriserait à certaines conditions; il se lirait dès lors en négatif du premier. Cela étant, contrairement à ce que la cour cantonale présume, l'articulation de cette disposition n'obéit pas nécessairement à une technique législative éprouvée, raison pour laquelle la jurisprudence commande, en matière de conventions collectives de travail, de ne pas exagérer la distinction entre les règles sur l'interprétation des lois et les règles sur l'interprétation des contrats (cf.

supra consid. 5.1).

Surtout, l'alinéa 2 présente une formulation plus ouverte qui n'est certainement pas tributaire du hasard. En effet, la dernière phrase de l'alinéa 2 prescrit que "[I]eurs dispositions internes ou résultant de conventions collectives de travail doivent être appliquées, en matière de suppléments de salaire, également pour le personnel loué". Cette phrase, considérée pour elle-même, est suffisamment univoque. En outre, lors même que l'alinéa 1 visait trois suppléments de salaire bien déterminés, et eux seuls, c'est la "matière" générale des "suppléments de salaire", à laquelle l'alinéa 2 se réfère (et non par exemple à "ces suppléments de salaire" ou encore aux "suppléments de salaire visés à l'alinéa 1").

L'on notera en outre que la réserve de l'alinéa 2 concerne les entreprises qui connaissent le travail en équipe et celles qui pratiquent le travail dominical régulier (les deux se concevant

à titre alternatif et non cumulatif; cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_239/2022 du 21 août 2023 consid. 3.4). Compte tenu de la référence expresse au travail en équipe, il est assez clair que les parties à la CCT LSE avaient notamment en vue les compléments salariaux destinés précisément à compenser les particularités liées au travail en équipe, comme c'est le cas des primes prévues par la CCT C._____. Or, pour tenir compte de l'ensemble de ces particularités, ces primes doivent logiquement englober les suppléments exigés par la législation sur le travail pour le travail de nuit et du dimanche dont il est question à l'alinéa 1. Leur appréhension sous l'alinéa 2 allait donc de soi, sans que les parties n'aient manifesté vouloir distinguer entre les différentes composantes couvertes par ces primes.

Quant à l'interprétation historique défendue par la défenderesse, fondée sur des déclarations d'un témoin dans une autre procédure, ainsi qu'à l'interprétation téléologique de cette disposition, elles ne sont pas à ce point évidentes qu'elle puissent intervenir en renfort d'une solution ou d'une autre. Comme la défenderesse le relève, les conventions collectives de travail ne visent pas à préserver les intérêts des uns, à l'exclusion de ceux des autres; elles représentent une solution de compromis. Il faudrait donc pouvoir déterminer quel était l'objectif poursuivi par cette disposition précise. La défenderesse s'avance sur ce terrain lorsqu'elle prétend que l'harmonisation des suppléments de salaire n'aurait guère fait sens dès lors que les salaires de base n'étaient pas harmonisés par la CCT LSE. Cet argument ne permet toutefois pas de retenir que le texte de l'art. 24 al. 2 CCT LSE ne refléterait pas la volonté des parties contractantes, précisément eu égard à la volonté de compromis inhérente à la conclusion de toute convention collective de travail. En effet, si les signataires de la convention collective ont pu renoncer, à l'art. 3 al. 3 CCT LSE, à imposer un salaire de base dans certaines branches économiques, on ne peut exclure qu'en contrepartie, elles aient voulu imposer l'octroi des suppléments de salaire spécifiquement prévus dans les entreprises des domaines partiellement distincts visés par l'art. 24 al. 2 CCT LSE. Cette question ne saurait toutefois être approfondie, dès lors que la cour cantonale n'a pas mis en évidence d'éléments factuels sur lesquels fonder un quelconque constat de la volonté des parties contractantes sur le point des suppléments de salaire.

L'interprétation littérale permet ainsi de conclure que l'alinéa 2 de l'art. 24 CCT LSE concerne tous types de suppléments de salaire, et non seulement ceux auxquels l'alinéa 1 est circonscrit.

E. 6.3

De par le renvoi contenu à l'art. 24 al. 2 CCT LSE, cette convention rend applicable les dispositions de la CCT C._____ s'agissant du travail en équipe ainsi que des congés supplémentaires pour travail en équipe, ainsi que celles du règlement du personnel de C._____ relatives à l'indemnité d'environnement. Les montants des suppléments de salaire en cause ont été fixés par le Tribunal du travail et ne sont pas contestés en soi, de sorte que ces chiffres peuvent être repris sans autre examen, exception faite de l'indemnité d'environnement de 786 fr. 40 dont l'employeuse conteste le niveau (niveau 4) comme elle l'avait déjà fait en appel sans que cela soit tranché. Sur ce point, le Tribunal fédéral ne peut s'épargner de renvoyer l'affaire à la cour cantonale afin qu'elle examine si l'employé avait droit à une indemnité d'environnement de ce niveau-ci et, donc, de ce montant-là.

Il s'ensuit que le recours du demandeur doit être, lui aussi, partiellement admis, et ce, sur les points de la prime quatre équipes, de la prime cinq équipes, du congé supplémentaire pour travail d'équipe et de l'indemnisation du temps de repos compensatoire en raison du travail

de nuit. La cour cantonale devra en revanche statuer à nouveau sur l'indemnité d'environnement.

E. 7

Partant, les recours seront partiellement admis.

La décision attaquée sera réformée en ce sens que l'employeuse doit verser à l'employé la somme de 7'551 fr. 67 composée d'un montant de 1'989 fr. 95 à titre de prime quatre équipes, 3'120 fr. 24 à titre de prime cinq équipes, 1'944 fr. 88 à titre de congé supplémentaire pour travail en équipe et 496 fr. 60 à titre de travail de nuit/repos compensatoire, sous déduction des charges légales et conventionnelles et avec intérêts à 5 % l'an dès le 6 novembre 2016.

La cause sera renvoyée à la cour cantonale afin qu'elle statue à nouveau sur le point de l'indemnité d'environnement à laquelle prétend l'employé, ainsi que sur les dépens de la procédure cantonale.

Chacune des parties supportera les frais judiciaires afférents au recours de son adversaire, étant précisé que le montant en est fixé selon le tarif réduit. Chacune des parties étant débitrice envers l'autre d'une indemnité de dépens d'un montant identique, elles ne se devront rien à ce titre après compensation.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.