

# **GE\_GERICHTE CAPH/108/2020 vom 27. Mai 2020**

GE Cour de justice, 2020-05-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_108\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_108_2020)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/108/2020 du 27 mai 2020

IT: GE\_GERICHTE CAPH/108/2020 del 27 maggio 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

### **E. 2**

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'il n'avait pas apporté d'élément de preuve des heures ou jours supplémentaires qu'il soutenait avoir accomplis, et d'avoir procédé, s'agissant de ses prétentions en vacances, à une confusion entre les périodes "off duty" et les périodes de vacances.

#### **E. 2.1**

En vertu de l'art. 8 CC, le travailleur qui émet des prétentions salariales doit prouver en particulier le taux d'occupation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_127/2015 du 30 avril 2015, consid. 3.4).

Le fardeau de la preuve des heures de travail supplémentaires accomplies incombe au travailleur. S'il n'est plus possible de prouver avec exactitude combien d'heures supplémentaires le travailleur a effectuées, le juge peut faire application de l'art. 42 al. 2 CO pour en estimer le nombre. Afin toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, d'alléguer et de prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_495/2007 du 12 janvier 2009, consid. 5.2.1).

Une rétribution suppose en outre que ces activités étaient nécessaires à l'accomplissement des tâches de l'employé, qu'elles ne pouvaient pas être exercées à un autre moment et qu'elles ont été autorisées ou avalisées par la ou les personnes compétentes. Le fardeau de la preuve de ces faits incombe à l'employé; à cet égard, il supporte les conséquences des éventuelles difficultés de preuve liées au fait qu'il a tardé à demander la rétribution des heures supplémentaires (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_73/2016 du 11 juillet 2016, consid. 5).

#### **E. 2.2**

Dans le cadre d'une procédure régie par la maxime des débats, les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC). Il revient donc aux parties d'invoquer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et d'en proposer la preuve (ATF 142 III 462 consid. 4.1). Selon l'art. 56 CPC, le tribunal interpelle les parties lorsque leurs actes ou déclarations sont peu clairs, contradictoires, imprécis ou manifestement incomplets et leur donne l'occasion de les clarifier et les compléter.

- 11/16 -

C/3190/2014-3

### **E. 2.3**

L'art. 63 de la loi fédérale sur l'aviation (RS 748.0) prévoit que le Conseil fédéral détermine, dans l'ordonnance d'exécution ou des règlements spéciaux, les droits et obligations du personnel aéronautique, dans les limites des accords internationaux et de la législation fédérale, les conditions de travail étant réglées par contrat.

Selon l'art. 1 de l'ordonnance du DETEC relative aux temps de vol et de service et à l'aménagement du temps de travail dans le trafic aérien commercial assuré par avion (Ordonnance relative aux temps de vol et de service; RS 748.127.8, du 26 septembre 2008), l'ordonnance règle les aspects liés aux temps de vol et de service des membres de l'équipage d'avions, qui peuvent être réglés par chaque Etat conformément au règlement (CEE) no 3922/91 (al. 1); elle s'applique aux entreprises de transport aérien sises en Suisse et ayant l'obligation de détenir une autorisation d'exploitation ou une concession pour le transport aérien commercial de personnes et de marchandises (al. 2); elle s'applique, conjointement à l'annexe III, sous-partie Q, du règlement (CEE) no 3922/91, à tous les vols assurés par ces entreprises, y compris aux vols qu'il y a lieu de qualifier de privés (al. 3).

L'art. 6 de ladite ordonnance prévoit que la réserve à l'aéroport précédant un vol est comptabilisée dans le temps de service de vol: a. à raison de 50 %, si un local approprié est disponible; b. à 100 %, si aucun local approprié n'est disponible (al. 1), et que la réserve n'est pas comptabilisée dans le temps de service; a. lorsqu'elle est assurée à domicile; b. si un logement raisonnable est disponible (al. 2).

Selon l'art. 7 al. 1 de cette ordonnance, sans préjudice de la durée minimale des vacances figurant à l'art. 329a du code des obligations, tout membre d'équipage bénéficie au moins de: a. 7 jours locaux par mois civil libres de travail et de réserve; b. 96 jours locaux par année civile libres de travail et de réserve.

L'annexe III, sous-partie Q, du règlement (CEE) no 3922/91 (visée à l'art. 1 al. 3 de l'ordonnance précitée) a été remplacée par le règlement de l'Union européenne n° 965/2012 modifié par le règlement UE n° 83/2014 (EU-FTL), à compter du 18 février 2016. Depuis lors, le service comprend notamment le fait de donner ou de suivre une formation (ORO.FTL105, par. 9).

### **E. 2.4**

Selon l'art. 13 al. 4 de l'Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1; RS 822.111), le temps qu'un travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, soit sur ordre de l'employeur, soit, en vertu de la loi, parce que son activité professionnelle l'exige, est réputé temps de travail. Ainsi, si la formation est imposée par

l'exécution du travail, le salaire est dû au travailleur pour toute la durée consacrée à la formation (CARRUZZO, La rémunération du travailleur et le remboursement des frais, 2007, p. 245). Tel n'est par contre pas le cas lorsque la formation n'est pas imposée par l'exécution du travail, mais destinée à améliorer la capacité professionnelle du travailleur. Une telle formation n'est pas liée à un employeur déterminé ou à un produit spécifique (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C\_326/2005 du 21 octobre 2005 consid. 4) et elle se distingue du travail qui est exécuté directement

- 12/16 -

C/3190/2014-3 dans l'intérêt de l'employeur et qui constitue la contrepartie du salaire (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4P.264/2001 du 10 janvier 2002 consid. 2c/aa; CARRUZZO, op. cit., p. 246 ss ; arrêt du Tribunal fédéral 4D\_13/2011 du 14 avril 2011, consid. 2.3).

### **E. 2.5**

En l'espèce, les deux parties divergent non pas tant sur la comptabilisation des jours effectifs réalisés par rapport aux plannings produits par l'appelant (dont il est acquis qu'ils ont été établis pas l'intimée), mais sur la catégorisation de ceux-ci en "on duty" et "off duty", en fonction des diverses tâches effectuées, étant rappelé qu'il est admis que les jours de positionnement ont été comptés en jours "on duty".

#### **E. 2.5.1**

L'appelant soutient d'abord que relèvent de la première catégorie les jours de réserve à domicile; il observe encore que le tableau de l'intimée, fondé sur les indemnités "per diem" n'est pas probant à cet égard, puisqu'aucune indemnité de cet ordre ne lui était versée lorsqu'il était chez lui. L'intimée conteste l'existence même de cette "réserve".

En tout état, il apparaît que l'art. 6 par. 2 de l'Ordonnance relative aux temps de vol et de service prévoit clairement que le temps de réserve à domicile ne compte pas comme du temps de service, ce qui scelle le grief de l'appelant.

A bien comprendre le raisonnement de ce dernier, les exigences particulières de la profession justifieraient, selon lui, que le temps de réserve, qu'il assimile à du temps de piquet au sens des art. 14 et 15 OLT 1, soit rémunéré, en dépit de la réglementation précitée dont il n'expose pas en quoi elle devrait céder le pas à l'OLT 1. Pareille thèse ne convainc pas, étant relevé que l'un des deux textes précités, qui sont de même rang législatif – soit l'Ordonnance relative aux temps de vol et de service - est plus spécifique que l'autre – soit l'OLT1, de sorte que le premier l'emporte sur le second, en fonction de l'adage *lex specialis derogat generali*. La mention spécifique de l'OLT1 dans les conditions de travail de l'intimée ne revêt pas non plus de sens déterminant, puisque ce texte n'est cité qu'à titre exemplatif parmi les règles de droit fédéral applicables à la relation de travail.

L'argumentation de l'appelant liée aux jours de réserve tombe ainsi à faux.

#### **E. 2.5.2**

En ce qui concerne la formation, l'appelant assied sa thèse selon laquelle les jours consacrés à celle-ci devraient entrer dans la catégorie "on duty" sur une "pratique bien établie dans la profession", qu'il ne s'est toutefois pas attaché à démontrer; il admet pour le surplus que cette supposée pratique n'a été codifiée qu'à compter de février 2016, soit largement après que les relations de travail ont pris fin, si bien qu'il n'est pas fondé à en déduire une prétention.

Quant aux réglementations internes de l'intimée, elles excluent clairement du temps "on duty" la formation. L'appelant ne peut ainsi se prévaloir d'un droit à cet égard, quel que soit son avis sur le sujet. S'il est exact que ces formations continues sont nécessaires pour le maintien des licences de pilote, et par conséquent pour la qualification au travail,

- 13/16 -

C/3190/2014-3 il n'en demeure pas moins qu'elles ne sont pas liées à un employeur déterminé ou un produit spécifique, si bien qu'elles ne justifient pas le versement du salaire. A cet égard, il est sans portée, contrairement à l'avis de l'appelant, que l'intimée se soit contractuellement engagée à assumer les frais de ces informations (qu'elle réservait après en avoir choisi le lieu) et ait versé des indemnités "per diem" à son employé, ce qui était au demeurant à l'avantage de celui-ci.

### **E. 2.5.3**

S'agissant des décomptes de jours produits, l'appelant affirme avoir établi sa version, sur la base des plannings établis par l'intimée, des indemnités "per diem" perçues, et de son carnet de vol qu'il n'a pas déposé à la procédure.

L'intimée soutient que le tableau des indemnités "per diem" qu'elle a fourni permet de "se faire une idée assez précise" du nombre de jours de service de l'appelant, puisque ceux-ci se déroulaient dans leur "quasi-totalité" à l'étranger. Ces tableaux ont été en outre annotés et compilés par ses soins.

Il y a lieu de procéder à une comparaison détaillée des jours soumis par les deux parties, à la lumière des considérations qui précèdent, lesquelles règlent le sort des jours de réserve, de déplacement et de formation, et également de vacances.

Il apparaît pour juin 2010, outre une divergence d'un jour d'ordre calendaire, que l'appelant comptabilise des jours de formation comme "on duty", contrairement à ce qu'il soutient. En juillet, et août 2010, il a procédé de la même façon, de sorte qu'en définitive les calculs des deux parties coïncident. Ces calculs correspondent aussi pour le mois de septembre 2010. Pour octobre 2010, l'intimée n'a pas soumis de calcul. Pour novembre 2010, l'appelant base sa prétention sur un planning (pièce 27) qui a été déclaré irrecevable par les premiers juges ce qu'il ne remet pas en cause de façon motivée en appel, partant, la pièce n'appartient pas à la procédure. Par conséquent, il n'y a pas lieu de retenir cet élément. Pour décembre 2010, l'appelant attribue la différence de trois jours entre les deux calculs soumis à de la réserve.

En janvier 2011, les calculs des deux parties coïncident. En février 2011, en retranchant les 8 jours de réserve allégués par l'intimé, les calculs correspondent aussi. En mars 2011, la différence tient à nouveau à des jours de réserve. En avril 2011, les calculs correspondent. En mai et juin 2011, la différence tient à nouveau aux jours de réserve. En juillet 2011, ce sont les jours de vacances mis en exergue par l'appelant qui constituent la divergence entre les deux calculs. En août 2011, ce sont deux jours de réserve qui causent la différence. En septembre 2011, il y a trois jours de différence, que l'appelant n'explique pas clairement. En octobre et novembre 2011, ce sont à nouveau des jours de réserve à domicile qui font la différence. En décembre 2011, les calculs coïncident. Le total de l'intimée (161 jours "on duty", 6 jours de positionnement, 13 jours de formation, 185 jours "off duty") peut ainsi être retenu.

En janvier 2012, les calculs correspondent. En février 2012, la différence tient aux jours de réserve. En mars 2012, l'appelant n'explique pas clairement la source de la

- 14/16 -

C/3190/2014-3 différence. En avril 2012, les calculs correspondent. En mai et juin 2012, les deux parties s'accordent sur l'arrêt-accident. En juillet 2012, figure sur la fiche de l'employeur la mention manuscrite "A\_\_\_\_\_ asked me to stay in G\_\_\_\_\_ at his own [?] cost until the 22nd of July. No additional cost for B\_\_\_\_\_ SA", dont on comprend que l'appelant était, pour l'intimé, "off duty" durant ses jours de formation et cinq jours supplémentaires, de même que durant ses jours de vacances, tandis que le week-end consécutif à la fin de son arrêt-accident a été compté en maladie; il en résulte que la divergence entre les calculs présentés tient aux jours d'entraînement et de vacances. En août 2012, les chiffres coïncident. En septembre 2012, la différence tient aux jours de formation. En octobre 2012, la différence de calculs tient à deux jours de réserve. En novembre 2012, les calculs correspondent. En décembre 2012, la différence de calculs tient à deux jours de réserve.

Il résulte de l'examen détaillé ci-dessus que, pour plusieurs mois, les calculs réalisés par les deux parties convergent et que lorsque ce n'est pas le cas, la divergence – méthodes de catégorisation mise à part pour les jours de réserve et de formation – porte sur un nombre modique de jours (juin 2010, septembre 2011, mars 2012), rapporté à l'ensemble de la période des rapports de travail. Ce constat tend à renforcer la conclusion selon laquelle les plannings établis par l'intimée répondaient à leur définition, à savoir qu'ils étaient en principe suivis, mais que des modifications, mineures la plupart du temps, devaient être réalisées. Pour le surplus, il apparaît clairement que la vision opposée des parties sur les catégories "on/off duty" explique l'essentiel de la comptabilisation différente.

Comme, pour les motifs retenus ci-avant, la thèse de l'appelant n'est pas fondée, les jours totaux proposés par l'intimée (dont l'appelant, qui n'a pas déposé de réplique, n'a pas contesté la somme arithmétique) sont à retenir, soit pour l'année 2010, 65 jours "on duty", 14 jours de formation, et 121 jours "off duty", pour l'année 2011, 161 jours "on duty", 6 jours de positionnement, 13 jours de formation, 185 jours "off duty", et pour l'année 2012 129 jours "on duty", 5 jours de positionnement, 10 jours de formation, 151 jours "off duty" et 71 jours de maladie.

#### **E. 2.5.4**

Avant de vérifier si les jours ainsi établis sont compatibles avec les stipulations contractuelles, il convient de se pencher sur l'argumentation de l'appelant selon laquelle les vacances devaient être prises en dehors du temps "on/off duty", et ainsi être d'emblée déduites du nombre de jours dans l'année (365 jours – 38 jours de vacances), le solde de 327 jours devant être réparti à raison de la moitié entre "on duty" et "off duty".

Il est constant que le contrat liant les parties prévoit que les vacances relèvent du temps "off duty". L'appelant allègue qu'en dépit de ce texte clair, il lui avait été exposé lors de son entretien d'engagement que le traitement serait différent de ce qui était prévu dans le contrat; l'intimée le conteste. En l'absence de tout autre élément, la déclaration de l'appelant sur ce point ne suffit pas à apporter la preuve de son allégation.

- 15/16 -

C/3190/2014-3

Les jours de vacances du personnel aéronautique existent en sus des 7 jours par mois (ou 96 jours par année civile) libres de travail et de réserve prévus par l'art. 7 de l'Ordonnance

relative aux temps de vol et de service.

Cette règle permet ainsi de retenir qu'un employé a droit à 96 jours libres par an, outre son droit aux vacances légal de quatre semaines (soit 28 jours, week-end compris). Elle fait également échec à la thèse de l'appelant, qui semble se prévaloir de jours ouvrables, alors que son contrat lui donnait droit à 28 jours "calendriers" (ce qui revenait donc au droit aux vacances légal mentionné ci-avant), auxquels s'ajoutait l'équivalent de dix jours fériés.

Sur la base de la stipulation contractuelle de 15 jours on/15 jours off, le Tribunal a retenu que, durant une année, l'appelant devait effectuer 182,5 jours de la première catégorie et 182,5 de la seconde.

Contractuellement, l'appelant avait droit à 38 jours de vacances "calendriers"; ceux-ci doivent donc s'ajouter aux 96 jours précités, et rester dans la limite des 182,5 jours "off". Or, les totaux soumis par l'intimée montrent que ladite limite n'a pas été dépassée, l'appelant ayant bénéficié de 121 jours "off duty" sur ses six mois et demi de travail en 2010, 185 en 2011 et 151 jours sur ses presque dix mois de travail en 2012 (compte tenu de son arrêt-accident de l'ordre de deux mois). L'argumentation de l'appelant relative au but des vacances ne convainc donc pas.

Il s'ensuit que tant le contrat que les règles légales ont été respectés. Seule la prescription de l'art. 329c al. 1 CO (à laquelle il ne peut être dérogé au détriment du travailleur selon l'art. 361 CO), selon laquelle l'employé avait droit à deux semaines de vacances consécutives, n'a pas trouvé application, à tout le moins en 2011. L'appelant aurait alors été fondé à s'en plaindre auprès de l'intimée, sans que l'on discerne, dans le cadre de la présente procédure, quelle pourrait être la conséquence de cette informalité, le précité n'élevant aucune prétention chiffrée de ce chef.

#### **E. 2.5.5**

Au vu de ce qui précède, l'appelant n'est pas parvenu à faire la démonstration de ses prétentions. Le jugement entrepris, qui a débouté l'appelant de ses conclusions, sera ainsi confirmé.

#### **E. 3**

L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), qui seront arrêtés à 1'500 fr. (art. 81 RTFMC), compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 16/16 -

C/3190/2014-3

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 14 juin 2019 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais judiciaires : Arrête les frais de l'appel à 1'500 fr., compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'ETAT DE GENEVE. Les met à la charge de A\_\_\_\_\_. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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