

# **GE\_GERICHTE CAPH/114/2014 vom 11. August 2014**

GE Cour de justice, 2014-08-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_114\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_114_2014)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/114/2014 du 11 août 2014

IT: GE\_GERICHTE CAPH/114/2014 del 11 agosto 2014

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable contre les décisions de première instance sur mesures provisionnelles si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. b et 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, est 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 prouvé que le salaire convenu ne comprenait pas d'indemnité pour le travail du dimanche, salaire dû selon lui en application de l'art. 19 LTr et du contrat collectif.

#### **E. 2.1**

L'ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (OTR1, RS 822.221) du 19 juin 1995 prévoit de façon stricte et précise les temps de travail et de repos, tant journaliers qu'hebdomadaires des travailleurs qui y sont soumis, de même que les moyens de contrôle à disposition, tachygraphes, cartes, etc. Selon l'art. 71 let. a LTr, la législation fédérale sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles est réservée. Il en découle que la LTr s'applique, sauf si l'OTR1 prévoit un régime particulier.

La semaine de travail court du lundi au dimanche (art. 2 let. j OTR1). Le temps de travail hebdomadaire du salarié ne doit pas excéder 48 heures en moyenne sur une période de 26 semaines. Il peut atteindre 60 heures au maximum (art. 6 al. 1 OTR1).

#### **E. 2.2**

L'intimée est signataire d'un contrat collectif de travail, qui s'applique à l'ensemble du personnel d'exploitation (art. 4).

- 6/9 -

C/3571/2012-2

L'horaire de travail est de 41 heures nettes, ou 42 heures 15, pauses comprises, sauf pour le personnel de vente (art. 10, 13). Le personnel roulant est soumis à l'ordonnance fédérale sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (art. 13 ch. 5).

Selon l'art. 17, tout employé appelé à travailler le dimanche ou un jour férié reçoit en plus de son salaire une indemnité égale au 50% de son salaire horaire par heure de travail.

### **E. 2.3**

Il n'est pas contesté que les rapports liant les parties sont soumis à l'OTR1.

Le contrat qu'elles ont conclu, qui prévoit un temps de travail de 46 heures sur une période de sept jours (comprenant donc le dimanche), est conforme à l'ordonnance de droit public précitée.

Le règlement sur les chauffeurs, qui est le seul texte auquel les stipulations contractuelles des parties font référence, ne comporte aucune disposition relative au travail durant le week-end.

Le contrat collectif prévoit expressément qu'il ne s'applique qu'au personnel d'exploitation (soit notoirement les employés dans les ateliers de production d'une usine), qui est au bénéfice d'un horaire de 41 heures par semaine. Certes, l'art. 13 fait référence à deux catégories de travailleurs qui n'entrent pas dans la définition précitée, soit les vendeurs et les chauffeurs, dont il est spécifié que l'horaire hebdomadaire est différent. Cette mention, superflue dans un texte visant expressément le personnel d'exploitation, n'apparaît pas suffisante pour fonder une exception au champ d'application clairement exprimé, et considérer, par un raisonnement a contrario, que l'entier du contrat collectif, sauf l'art. 13, s'appliquerait à tous les employés de l'intimée, indépendamment de leur fonction.

Plaide également dans ce sens l'engagement pris, à bien plaisir, par l'intimée d'accorder un supplément de 50% pour le travail du dimanche des chauffeurs, à compter du 1er juillet 2011, tel qu'exposé dans la lettre du 9 septembre 2011.

D'ailleurs, l'appelant, qui admet que tous ses collègues chauffeurs dans l'entreprise étaient traités de la même façon que lui, se prévaut de ce contrat en ce qu'il aurait été intégré dans son contrat de travail, comme il l'expose dans son appel du 12 février 2014. Ce faisant, il admet, à raison, que le champ d'application du contrat collectif est restreint au personnel d'exploitation, et qu'une stipulation spéciale dans sa propre lettre d'engagement aurait été nécessaire pour que ces dispositions collectives aient régi ses relations de travail (art. 356b, 357 CO).

Or, une telle inclusion ne résulte pas de la lettre d'engagement du 9 décembre 2004. L'appelant n'a pas allégué et encore moins prouvé que les parties seraient oralement convenues, lors de la conclusion du contrat, d'en faire application.

- 7/9 -

C/3571/2012-2

Par conséquent, l'appelant ne peut pas se prévaloir du contrat collectif, de sorte que ses revendications en paiement d'un supplément de salaire pour travail du dimanche, basées sur celui-ci, ne sont pas fondées.

C'est ainsi à raison que le Tribunal l'a débouté des conclusions prises de ce chef.

### **E. 3**

L'appelant fait encore grief au Tribunal de ne pas lui avoir accordé la rémunération de pauses au mois de février et mars 2012.

#### **E. 3.1**

L'employeur ne peut réduire unilatéralement le salaire du travailleur sans que celui-ci ne donne son accord ou qu'une clause contractuelle le permette (arrêt du Tribunal fédéral

4A\_608/2009 du 25 février 2010 consid. 3.1; WYLER, Droit du travail, 2e éd. 2008, p. 176; PORTMANN, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5e éd. 2011, n° 4 ad art. 322 CO); BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd. 1996, p. 101; TERCIER/FAVRE, Les contrats spéciaux, 4e éd. 2009, n° 3420 p. 504). Une réduction unilatérale sans l'accord du travailleur constitue une inexécution partielle de l'obligation de payer le salaire (BRÜHWILER, op. cit., p. 102). Même si les parties peuvent décider d'un commun accord, en cours de contrat, de diminuer le salaire pour le futur sans observer une quelconque forme (cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A\_608/2009 déjà cité, ibidem; 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 consid. 4.3), un accord tacite, par exemple lorsque le travailleur a accepté à plusieurs reprises un salaire inférieur à celui convenu à l'origine, ne peut être reconnu qu'exceptionnellement. Aussi le juge doit-il faire preuve de retenue avant d'inférer du silence d'un travailleur, à la suite de propositions de modifications du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de telles propositions; celle-ci ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, une réaction du travailleur s'imposait en cas de désaccord de sa part. S'agissant du fardeau de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir les circonstances particulières permettant d'admettre que le travailleur a consenti tacitement à une réduction de salaire (arrêts du Tribunal fédéral, 4A\_511/2008 déjà cité, ibidem; 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 consid. 4.3; 4A\_552/2013 du 4 mars 2014).

### **E. 3.2**

En l'espèce, l'intimée n'a pas critiqué les montants allégués à titre de rémunérations de pause par l'appelant, tant ceux payés en 2011 qu'en janvier 2012, et ceux prétendument non versés pour février et mars 2012. Ceux-ci doivent dès lors être considérés comme admis dans leur quotité. Sur le principe de ces prétentions, l'intimée a fait valoir qu'elle avait procédé par erreur à des paiements en 2011. En raison de l'entrée en vigueur de la nouvelle version de l'OTR1 au 1er janvier 2011, elle avait décidé de ne plus payer les pauses, tout en laissant passer une année de transition, de sorte qu'elle avait cessé les paiements à compter de janvier 2012, les chauffeurs n'ayant pas été informés de la date d'application de la décision. Elle n'a pas allégué qu'elle aurait recueilli un consentement exprès de l'appelant à ce propos.

- 8/9 -

C/3571/2012-2

L'appelant admet avoir reçu une information, selon laquelle le salaire des pauses ne serait plus payé, mais avoir constaté que cette décision de l'employeur n'avait pas été suivie d'effet pendant plusieurs mois.

Dans ces circonstances, il ne peut pas être retenu qu'il aurait tacitement consenti à une réduction de salaire, selon une décision de son employeur qui n'était pas claire, à tout le moins dans son application.

Le salaire réclamé pour les pauses est ainsi dû. Le jugement attaqué sera annulé sur ce point, et l'intimée condamnée à verser à l'appelant, avec intérêts moratoires à 5% dès le 31 mars 2012 (art. 323 al. 1 CO).

### **E. 4**

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

C/3571/2012-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ le 5 mars 2014 contre le jugement rendu le 12 février 2014 (JTPH/50/2014) par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule ce jugement en ce qu'il a débouté A\_\_\_\_\_ de ses prétentions en paiement de 1'000 fr. bruts avec intérêts à 5% dès le 31 mars 2012. Cela, fait, statuant à nouveau sur ce point: Condamne B\_\_\_\_\_ à verser à A\_\_\_\_\_ le montant brut de 1'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 24 mars 2012. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Daniel CHAPELON, juge employeur, Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Anne-Lise JAQUIER, 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 fr. 15'000.-.

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