

GE_GERICHTE C/14569/2022 vom 20. Januar 2025

GE Cour de justice, 2025-01-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14569_2022

FR: GE_GERICHTE C/14569/2022 du 20 janvier 2025

IT: GE_GERICHTE C/14569/2022 del 20 gennaio 2025

Erwägungen

E. 1

Le recours, écrit, motivé et formé dans les trente jours par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), est recevable contre les décisions finales de première instance rendues dans le cadre d'affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 a contrario, 319 let. a et 321 al. 1 CPC). Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable. Il peut être formé pour violation du droit et pour constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC).

E. 2

Il est superflu de s'attarder sur le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits soulevé par le recourant, car l'état de fait ci-dessus a été complété dans la mesure utile.

E. 3

Le recourant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que le temps qu'il avait passé à changer de tenue n'était pas du temps de travail.

E. 3.1

L'application de la LTr et des conventions collectives susévoquées au cas d'espèce n'est pas contestée, à juste titre.

E. 3.2.1

Selon l'article 9 al. 1 LTr, la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail (let. a) et de 50 heures pour les autres travailleurs (let. b). Selon l'article 13 al. 1 1^{ère} phr. de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ; le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé durée du travail. Selon l'article 18 al. 5 OLT 1, est réputé place de travail, au sens de l'article 15 al. 2 LTr, tout endroit où le travailleur doit se tenir pour effectuer le travail qui lui est confié, que ce soit dans l'entreprise ou en dehors. Selon le commentaire du Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après, SECO) de l'OLT 1, toutes les activités et mesures qui doivent être effectuées ou prises, par exemple pour des raisons de sécurité ou d'hygiène au travail, avant que l'acte de travail proprement dit puisse débuter comptent comme temps de travail. L'habillage et le changement de vêtements nécessaires au processus de travail en font partie, tels que l'enfilage d'un équipement de protection dans un but de protection de la santé et contre les accidents, l'enfilage d'une tenue de travail par-dessus les vêtements de ville ou d'une tenue

de travail stérile ou encore le passage dans un sas pour des raisons d'hygiène, etc. (ad art. 13 al. 1 OLT 1, p. 113-1). Le SECO indique également que les règles prescrites par la loi et ses ordonnances en matière de temps de travail ont pour finalité la prévention des atteintes à la santé, notamment grâce à l'observation des durées maximales du travail quotidien et du travail hebdomadaire et de la durée minimale du temps de repos. Il ajoute que la rémunération du temps de travail est régie par le code des obligations ou par les prescriptions de droit public sur les conditions d'engagement (ad art. 13 al. 1 OLT 1, pp. 113-1 et 113-2). Le SECO relève enfin que par place de travail, la loi prend en considération tout endroit, dans l'entreprise ou en dehors, où le travailleur doit se tenir pour effectuer le travail qui lui est confié (ad art. 18 al. 5 OLT 1, p. 118-2).

E. 3.2.2

Les heures supplémentaires, dont il est question à l'art. 321c CO, correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a ; 116 II 69 consid. 4a). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (art. 321c al. 3 CO ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1). En ce qui concerne l'accomplissement d'heures supplémentaires, le fardeau de la preuve incombe au travailleur. Il doit donc prouver que, sur instruction ou du moins dans l'intérêt de l'employeur, il a consacré plus de temps que ce qui était convenu contractuellement ou habituellement (ATF 86 II 155 consid. 2, cf. aussi ATF 116 II 69 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.2). Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. En l'absence de disposition spéciale contraire, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6). S'il convient en principe de rapporter la preuve stricte d'un allégué, la certitude absolue n'est pas requise; de légers doutes peuvent subsister (cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2; cf. ATF 141 III 569 consid. 2.2.1). Une réduction du degré de preuve, notamment à la vraisemblance prépondérante, présuppose qu'une preuve stricte n'est pas possible ou ne peut pas être exigée en raison de la nature de l'affaire (ATF 130 III 321 consid. 3.2, 128 III 271 consid. 2b). L'abaissement du degré de preuve ne doit pas conduire en fin de compte à un renversement du fardeau de la preuve. La partie chargée de la preuve doit alléguer et prouver, dans la mesure du possible et du raisonnable, toutes les circonstances qui plaident en faveur de la réalisation des faits allégués (arrêt du Tribunal fédéral 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.1).

E. 3.2.3

Selon la jurisprudence cantonale et fédérale, la rémunération du temps de vestiaire est déterminée par l'usage, dès lors que la LTr ne règle pas cette question, y compris dans le cadre de rapports de travail de droit privé. On ne peut rien tirer de l'art. 13 OLT 1 pour savoir si un salaire est dû pendant le laps de temps considéré. Le droit privé – ou le droit public s'il s'agit d'un fonctionnaire – est à cet égard seul déterminant (arrêt du Tribunal fédéral 4A_65/2023 du 15 novembre 2023 consid. 4.1). Cette rémunération peut, par exemple, être comprise dans le salaire mensuel. Ainsi, lorsque le règlement du personnel ne comprend pas une rémunération spécifique et qu'aucune pratique contraire n'existe, une telle rémunération n'est pas due en sus (jugement du Tribunal administratif du canton de Zurich VB.2019.00766 du 24 juin 2020, consid. 3.2 et 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral

8C_514/2020 du 20 janvier 2021, consid. 5.2.1, 5.2.3 et 5.2.4, concernant un hôpital public). Il en va différemment lorsque, dans un hôpital soumis au droit privé, l'employeur instruit expressément ses employés de revêtir leurs vêtements de travail dans ses locaux et de se dévêtir à leur départ. Ils se tiennent donc à sa disposition lors de ces changements de tenue : il s'agit ainsi de temps de travail qui doit être rémunéré, car l'interprétation du contrat de travail ne permet pas de retenir un accord contraire excluant une rémunération (décision du Bezirksgericht de Bülach AN190021 du 19 février 2021 concernant les employés d'un hôpital privé commentée in Cigerli/Schuler/Rudolph, Umziehzeiten als Arbeitszeit in Festschrift für Adrian von Kaenel, 2022, p. 95 et suivantes, p. 99 et suivantes ; dans le même sens, arrêt de la Cour d'appel civile du canton de Vaud HC/2022/435 du 23 août 2022 consid. 4.2.3 concernant une employée d'une boulangerie soumise à l'obligation de se changer sur le lieu de travail ; cf. également arrêt de la Chambre de céans CAPH/115/2023 du 8 novembre 2023 consid. 5, concernant un commis de salle dans un restaurant, qui pouvait se rendre au travail dans son uniforme et n'était pas tenu contractuellement de se changer dans les vestiaires professionnels).

E. 3.3

En l'espèce, le recourant fait valoir qu'il avait l'obligation de revêtir un uniforme, comprenant des éléments de protection et des chaussures de sécurité. Le temps pour se changer lui prenait dix minutes deux fois par jour et survenait alors qu'il était à la disposition de son employeur. L'intervention ultérieure de l'OCIRT avait confirmé qu'il s'agissait de temps de travail, lequel devait être comptabilisé au titre des heures supplémentaires. L'intimée se réfère à la Ligne de conduite qui prévoyait que le travail commençait au moment où l'employé se trouvait en uniforme à la place de travail. Le simple fait d'être soumis à un code vestimentaire ne signifiait pas que l'employé était à disposition de l'employeur lorsqu'il s'habillait. D'ailleurs, l'uniforme du recourant était conçu pour être pratique et confortable, de sorte que la plupart des employés préféraient le revêtir à la maison. Le fait d'octroyer actuellement dix minutes par jour depuis septembre 2022 n'avait aucune influence sur les règles en vigueur précédemment. Enfin, il était tacitement convenu entre les parties que le temps d'habillage ne serait pas rémunéré : durant ses nombreuses années de service, le recourant n'avait jamais élevé une telle prétention.

E. 3.3.1

Il n'est pas contesté que ni le contrat de travail, ni la CCT 2012-2015, ni la CCT de crise ne prévoyaient une quelconque indemnisation pour les heures liées au changement de tenue. Au contraire, les règlements de l'employeur stipulaient, d'une part, que l'uniforme pouvait être porté entre le domicile et l'aéroport (cf. art. 2.2 du Règlement) et, d'autre part, que le travail commençait lorsque l'employé se trouvait en uniforme à sa place de travail (art. 1.1 Ligne de conduite). Le raisonnement du recourant repose entièrement sur le commentaire du SECO de l'art. 13 al. 1 1^{ère} phr. OLT 1, disposition qui définit le temps de travail. Le SECO évoque, entre autres, les activités et les mesures prises pour des raisons de sécurité, avant que l'acte de travail proprement dit puisse débuter, qui comptent comme temps de travail. L'habillage et le changement de vêtements nécessaires au processus de travail (par exemple pour des questions de sécurité) en font partie selon le SECO. Or, cette interprétation du SECO est trop large. En effet, il ne peut être considéré, comme l'évoque l'intimée, que tout acte d'habillement, voire de coiffage ou de maquillage est destiné à permettre le début de l'acte de travail. De plus, conformément à la jurisprudence, le fait que le temps consacré à se changer soit compté comme du temps de travail ne signifie pas

encore qu'il doit faire l'objet d'une rémunération spéciale, puisque les dispositions de la LTr et des ordonnances liées ne règlent pas cette question. Le recourant n'a pas apporté de preuve d'un usage au sein de sa branche, qui imposerait à l'employeur de rémunérer le temps passé à revêtir l'uniforme de travail, ni de l'existence d'une obligation de revêtir l'uniforme sur le lieu de travail, ni de la source d'une obligation de l'employeur de rémunérer le temps pris par les employés pour se changer. D'ailleurs, le recourant n'a même pas allégué un tel usage; l'intervention de l'OCIRT démontre qu'il n'en existait pas. Cet Office n'en a pas mentionné l'existence et aucun élément ne permet d'en déceler un.

E. 3.3.2

Il résulte des preuves administrées que la plupart des employés revêtaient leur tenue chez eux et se rendaient au travail en la portant. Cela corrobore, qu'il n'existait pas d'obligation pour le recourant de revêtir sa tenue dans les locaux de l'employeur, mais qu'il pouvait le faire chez lui, ce que confirment les règlements de l'employeur. Devant cette liberté de choix, il ne peut être retenu que le recourant se tenait à disposition de son employeur lorsqu'il se changeait sur le lieu de travail, alors qu'il aurait pu le faire chez lui et que, dans ce cas, il n'aurait pas été considéré comme exerçant son activité. En tant que tel, l'uniforme, dont les composantes n'ont pas été alléguées avec précision par les parties et ne ressortent pas des pièces produites, n'apparaît pas comme étant constitué d'éléments particulièrement encombrants et / ou fragiles. Il apparaît davantage assimilable à tout vêtement usuel, ce que corrobore le fait que de nombreux employés le revêtaient chez eux. Cela le distingue d'une tenue stérile (dans le domaine médical par exemple), d'un vêtement de protection encombrant (par exemple, une tenue d'apiculteur) ou d'un vêtement de fantaisie relevant du domaine du divertissement (par exemple, un déguisement de clown), dont il ne peut être attendu de l'employé qu'il le porte dans les transports publics ou dans la rue. Il en aurait aussi été autrement si l'employeur avait interdit aux employés de porter l'uniforme en dehors de l'entreprise. Le recourant pouvait librement choisir de revêtir sa tenue de travail directement à la maison ou se changer sur le lieu de travail. Aucun élément du dossier ne révèle que le temps passé à revêtir l'uniforme aurait été supérieur à celui passé à s'habiller en vêtements civils. Le recourant a, certes, allégué que ses vêtements étaient parfois souillés, mais n'a pas apporté de preuves concrètes de la fréquence à laquelle cette situation survenait, ni établi ces faits avec suffisamment de précision.

E. 3.3.3

Enfin, il n'existe aucun fondement à une obligation de rémunérer le temps consacré par l'employé à se changer. En effet, comme il a été vu ci-dessus, aucune disposition contractuelle ou conventionnelle ne prévoyait l'obligation de rémunérer ce temps. Durant plus de vingt ans, le recourant n'a pas perçu de rémunération, ni élevé de prétention sur ce point, ni encore signalé à son employeur qu'il effectuait des heures supplémentaires. L'intervention de l'OCIRT corrobore qu'il n'existait pas de fondement contractuel à une rémunération du temps passé à se changer, dès lors qu'il a été nécessaire d'inviter l'employeur à en fournir une. Il s'ensuit que le recourant n'était pas à disposition de l'intimée lorsqu'il se changeait dans les locaux de celle-ci et qu'aucune obligation de le rémunérer n'existait.

E. 3.3.4

Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé.

E. 4

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC). C'est à juste titre que l'intimée ne sollicite pas de dépens, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable le recours formé le 27 mai 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/102/2024 rendu le 24 avril 2024 dans la cause C/14569/2022. Au fond : Le rejette. Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens de recours. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.

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