

GE_GERICHTE C/30278/2008 vom 30. Juli 2010

GE Cour de justice, 2010-07-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_30278_2008

FR: GE_GERICHTE C/30278/2008 du 30 juillet 2010

IT: GE_GERICHTE C/30278/2008 del 30 luglio 2010

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; AVIATION CIVILE ; TRAVAIL DU DIMANCHE ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | S'agissant du personnel au sol du secteur de la navigation aérienne, les articles 20 lettre a LTr et 47 OLT2 n'obligent pas l'employeur à accorder au travailleur un congé compensatoire pour les dimanches et les jours fériés. Un régime de paiement d'une indemnité forfaitaire peut néanmoins être convenu. Selon la Cour, E ne viole pas le principe d'égalité de traitement en accordant uniquement au personnel fixe une telle indemnité fondée sur la convention collective, au détriment du personnel auxiliaire. En effet, elle considère que E était en droit de traiter différemment les deux catégories de travailleur dont les situations ne sont pas semblables. Elle réforme donc le jugement entrepris dans ce sens. | CO.328 ; LTR.20; OLT2.47

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel est recevable à la forme.

E. 2

L'appel est limité à la seule question juridique de savoir si l'intimé a droit à une rémunération à titre de compensation pour deux jours fériés travaillés et dans l'affirmative quel en est le montant.

E. 3

Aux termes des conditions d'engagement pour les employés auxiliaires, dont fait partie l'intimée, une indemnité de fr. 5.00 par heure est versée pour le travail de nuit et le travail les dimanches et jours fériés. Il s'agit d'une indemnité forfaitaire. C'est le lieu de préciser que la convention collective de travail entre E_____ GmbH et le Syndicat suisse des services publics SSP/VPOD ne s'applique pas au personnel auxiliaire (1.2.2 CCT).

E. 4

Selon article 20 LTr, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. Tout travail dominical durant plus de cinq heures devra être compensé par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. L'article 20 lettre a LTr assimile à un dimanche la fête nationale et les jours fériés officiels cantonaux.

E. 5

Cependant, l'ordonnance 2 relative à la Loi sur le travail, prévoit des dérogations à l'obligation de solliciter une autorisation pour le travail du dimanche pour certaines

catégories de travailleurs. L'article 47 OLT2 vise expressément le personnel au sol du secteur de la navigation aérienne. Ainsi, le travail accompli par les travailleurs de l'appelante pendant les dimanches et les jours fériés ne devait pas obligatoirement faire l'objet d'un congé compensatoire prévu à l'article 20 LTr. Un régime de paiement d'une indemnité forfaitaire pouvait être convenu, comme cela a été le cas en l'espèce, puisque le personnel auxiliaire percevait à cette fin fr. 5.00 par heure travaillée en sus de leur salaire.

E. 6

Contrairement aux affirmations de l'intimée, il n'existait pas de convention collective pour le personnel auxiliaire entre E_____ GmbH et le SST/VPOD au moment de l'engagement de celle-ci. D'ailleurs, si cela avait été le cas, le conseil de l'intimée ne se serait pas privé de produire ce document.

E. 7

La question est de savoir si le personnel auxiliaire devait bénéficier des mêmes conditions que celles du personnel fixe prévues dans la CCT, afin de respecter le principe d'égalité de traitement.

E. 8

Doctrines et jurisprudence reconnaissent, sous certaines conditions, un droit général à l'égalité de traitement dans les rapports de travail en se fondant sur l'article 328 CO. Cette disposition impose à l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur en lui manifestant les égards voulus pour sa santé et en veillant au maintien de la moralité (R Wyler, *Droit du travail*, Berne 2008, p. 743 ; Rehbindler, *Commentaire bernois*, ad art 328 CO, N.8-10 ; ATF 129 III 276 = JdT 2003 p. 352). Le principe d'égalité de traitement s'oppose à celui de la liberté contractuelle. Toutefois, l'égalité de traitement ne peut exister que dans les situations où l'employeur traite collectivement une situation (R Wyler, *op cit.*, p 143). Une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne porte atteinte à la personnalité et donc contrevient à l'interdiction de discrimination que si elle laisse transparaître une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier (P. Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, p. 308 ; ATF 129 III 276 = JdT 2003, p. 352). Lorsqu'un accord est collectivement ou individuellement intervenu, il doit respecter le principe d'égalité de traitement. C'est le cas d'un règlement d'entreprise qui devrait être uniforme pour l'ensemble des travailleurs (Brunner/Bühler/Waeber/ Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3^{éd.} p. 145). Dans le cas d'espèce, l'appelante a clairement distingué deux catégories de travailleurs : le personnel fixe - qui fait l'objet d'une convention collective de travail - et le personnel auxiliaire qui est soumis à des conditions d'engagement pour les employeurs travaillant à temps partiel avec salaire horaire. La convention collective de travail exclut d'ailleurs expressément (ch. 1.2.2) le personnel à temps partiel avec salaire horaire (dont les conditions d'engagement sont fixées séparément). Dans ces conditions, on ne saurait retenir que le traitement différent fait par l'employeur pour les deux catégories de personnel pourrait impliquer une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier. Une telle sous-évaluation ne pourrait être admise que si l'employée était dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés ; elle ne serait pas donnée si l'employeur favorise simplement quelques employés. En l'occurrence, l'intimée ne se trouve pas, à titre personnel, dans une situation moins favorable que la majorité des travailleurs se trouvant dans une situation comparable (R Wyler, *op. cit.*, p. 744). L'intimée est traitée de la

même manière que tous les autres employés auxiliaire de E_____ GmbH. Il n'y a dès lors pas eu violation du principe d'égalité de traitement. Le jugement sera donc modifié en ce sens que l'employeur de doit pas être condamné à payer une indemnité au titre de remplacement de deux jours fériés, en plus de l'indemnité compensatoire de fr. 5.00 par heure travaillée.

E. 9

Selon l'article 76 LJP la procédure est gratuite pour les parties.

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