

VD_FINDINFO HC / 2012 / 730 vom 16. November 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-11-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2012___730

FR: VD_FINDINFO HC / 2012 / 730 du 16 novembre 2012

IT: VD_FINDINFO HC / 2012 / 730 del 16 novembre 2012

Regeste

HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL | 321c CO, 357 al. 2 CO

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008; RS 272] au sens de l'art. 236 CPC), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 francs (art. 308 al. 2 CPC). Formé en temps utile (cf. art. 311 al. 1 CPC) par une partie qui y a intérêt (cf. art. 59 al. 2 let. a CPC) dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente, dépasse 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 115, p. 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, *ibid.*, p. 135).

E. 3

L'appelant requiert le montant de 5'309 fr. 85 au titre de paiement des heures supplémentaires. Il réclame ainsi la différence entre les heures contractuellement effectuées, soit 44 heures 30 par semaine, et celles prévues par la CCT, de 41 heures par semaine maximum selon lui. a) Les heures supplémentaires sont définies comme les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel (ATF 126 III 337 c. 6b). Par heures supplémentaires, on entend celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail, qu'elles soient convenues de manière contractuelle, tacite, par une convention collective ou encore par ce qui est usuel au sein de l'entreprise (Wylter, Droit du travail, 2008, p. 116). Selon l'art. 357 al. 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), en tant qu'ils dérogent à des clauses impératives, les accords entre employeurs et travailleurs liés par une convention collective sont nuls et remplacés par ces clauses; toutefois, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables. Le principe du caractère impératif des dispositions collectives est ainsi limité par celui de la clause la plus favorable, qui revient à déterminer si les conditions faites au travailleur par un règlement individuel sont plus avantageuses que celles de la CCT (ATF 4C.269/2001 du 16 novembre 2001 c. 4b et la réf. citée). Seule une comparaison partant de critères objectifs permet de dire si les conditions

faites au travailleur par un règlement individuel sont plus favorables que celles de la convention collective de travail. Il ne faut cependant pas procéder à une comparaison globale entre la convention collective de travail et le contrat individuel de travail; la méthode appropriée est au contraire une comparaison dite par secteurs ("Gruppenvergleich"). Celle-ci met en balance de manière étroite les dispositions de la CCT et du contrat individuel de travail ayant le même objet (ATF 134 III 399, JT 2008 I 535; ATF 116 II 153, JT 1991 I 49). Les dispositions fixant l'horaire de travail sont des clauses normatives qu'il convient d'interpréter selon les mêmes principes que ceux régissant les textes de loi (ATF 127 III 318 c. 2, JT 2001 I 381). Selon la jurisprudence constante, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre. Les autorités chargées de son application sont liées par un texte clair qui ne prête pas à discussion, pour autant qu'il n'aille pas à l'encontre du sens véritable de la norme. Il est ainsi admissible, voire obligatoire, de s'écarter d'un texte clair, lorsque des raisons objectives permettent de penser que celui-ci ne correspond pas à la portée véritable de la disposition. De telles raisons peuvent découler de l'élaboration de la norme, de son esprit et de son but, ou de ses liens avec d'autres dispositions. Il est également possible de déroger au texte de la loi, lorsque son interprétation conduit à un résultat que le législateur ne peut avoir voulu (ATF 127 III 318 c. 2b, JT 2001 I 381; ATF 124 III 266 c. 4, JT 1999 I 414). b) En l'espèce, il n'est pas contesté que la CCT romande du second œuvre du 21 décembre 2006 s'applique aux relations de travail des parties. Aux termes de l'art. 12 al. 1 CCT, la durée hebdomadaire moyenne de travail est de 41 heures (let. a). L'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail à 39 heures au minimum et 45 heures au maximum, du lundi au vendredi. La tranche horaire ordinaire se situe entre 6 heures et 22 heures (let. b). Selon l'art. 16 CCT, les heures supplémentaires sont celles ordonnées et exécutées en plus de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12 al. 1. Le contrat de travail liant les parties prévoit une durée quotidienne de travail de neuf heures, de 7 heures à 12 heures et de 13 heures 30 à 17 heures 30, excepté le vendredi jusqu'à 17 heures, soit un total de 44 heures 30 par semaine. Il résulte ainsi du contrat de travail que l'employeur a usé de la faculté qui lui était offerte par l'art. 12 al. 1 let. b CCT en fixant la durée hebdomadaire de travail à 44 heures 30. En effet, contrairement à ce qui a été retenu par les premiers juges, l'horaire de 41 heures ne constitue, selon la CCT, qu'une moyenne, la durée maximale étant arrêtée 45 heures. De plus, au regard du texte de la CCT, il n'y a pas d'heures supplémentaires, l'art. 16 CCT prévoyant précisément que les heures supplémentaires sont les heures qui sont ordonnées et exécutées en plus de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12 al. 1, lequel inclut non seulement la let. a, mais également la let. b, qui est applicable en l'occurrence. Le texte de la CCT à ce sujet est clair et ne prête absolument pas à discussion. En prévoyant un horaire de 44 heures 30, l'intimée n'a pas dérogé à une clause impérative de la CCT, de sorte que l'accord des parties au sujet de l'horaire de travail ne saurait être considéré comme nul. En conclusion, l'appelant n'a en réalité effectué aucune heure supplémentaire et ses griefs doivent être rejetés.

E. 4

En définitive, l'appel doit être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé. S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (cf. art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens à l'intimée, celle-ci n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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