

VD_FINDINFO HC / 2023 / 397 vom 27. September 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-09-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2023___397

FR: VD_FINDINFO HC / 2023 / 397 du 27 septembre 2023

IT: VD_FINDINFO HC / 2023 / 397 del 27 settembre 2023

Regeste

SALAIRE MINIMUM, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, LOCATION DE SERVICES, LOI FÉDÉRALE SUR LE SERVICE DE L'EMPLOI ET LA LOCATION DE SERVICES | 322 al. 1 CO, 357 al. 2 CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al.

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 ; JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

E. 2.2.1

L'art. 317 al. 1 CPC prévoit que les faits et moyens de preuve nouveaux sont admissibles en appel pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils n'aient pas pu l'être en première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (TF 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1.1) et il appartient à l'appelant de démontrer qu'elles sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (ATF 143 III 42 consid. 4.1, JdT 2017 II 342 ; TF 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 2.2.2 ; TF 4A_540/2014 du 18 mars 2015 consid. 3.1, RSPC 2015 p. 339). Les faits notoires peuvent être retenus d'office y compris en deuxième instance (TF 4A_261/2013 du 1^{er} octobre 2013 consid. 4.3 ; TF 4A_412/2011 du

E. 2.2.2

En l'espèce, les intimés ont produit deux pièces nouvelles en deuxième instance, à savoir des arrêts de la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal (ci-après : la Chambre des recours civile) rendus respectivement les 29 septembre et 28 novembre 2022. Ces pièces sont recevables indépendamment même de la réalisation des conditions de l'art. 317 al. 1 CPC, dès lors qu'il s'agit de décisions de justice librement accessibles et consultables, qui sont connues de la Cour de céans et dont celle-ci peut tenir compte d'office (art. 57 CPC). Pour les mêmes motifs, le jugement du Tribunal du travail du canton du Valais du 22 mars 2022, qui a été nouvellement produit par l'appelante à l'appui de sa réplique spontanée du 20 janvier 2023, est également recevable.

3. 3.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'elle était tenue, en vertu de la CCT Location de services, de verser un salaire minimum aux intimés. Elle soutient que le salaire convenu contractuellement avec les intimés serait valable, de sorte que les prétentions de ces derniers en paiement d'un salaire plus élevés auraient dû être rejetées.

3.2 3.2.1 L'appelante fait d'abord grief aux premiers juges d'avoir interprété la portée de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services en se fondant sur le deuxième paragraphe de cette même disposition, dont le texte est indiqué en italique. Se prévalant de l'art. 356c al. 1 CO, elle fait valoir qu'il serait exclu de conférer une valeur contraignante à un commentaire d'une convention collective de travail ou à une modification de celle-ci qui ne revêtirait pas la forme écrite. Elle soutient par ailleurs que le texte de la CCT Location de services produit par les intimés serait dépourvu de valeur, puisqu'il n'est pas signé et que rien n'indiquerait qu'il correspondrait bien au texte signé originalement entre les parties contractantes. Invoquant l'art. 357 CO, l'appelante relève ensuite que les intimés n'ont jamais allégué, ni prouvé être membres d'un syndicat contractant ou démontré être liés par la CCT Location de services d'une autre manière. Elle en déduit que les intimés ne pourraient donc se prévaloir que de la partie étendue de ladite convention collective, dont le deuxième paragraphe de l'art. 3 al. 3 ne ferait pas partie.

3.2.2 3.2.2.1 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. En vertu de l'art. 357 al. 2 CO, quand les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective de travail prévoyant des salaires minimaux, elles ne sauraient valablement convenir d'un salaire inférieur. Si le salaire convenu par contrat individuel est inférieur à celui prescrit par la convention collective de travail, ce dernier remplace le salaire convenu (art. 322 al. 1 et 357 al. 2 CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 185).

3.2.2.2 Il existe différents moyens qui permettent l'assujettissement d'un travailleur à une convention collective de travail (ci-après : CCT). Envers les travailleurs membres d'une association contractante, les clauses normatives de la CCT auront en principe un effet direct

et impératif dès lors que l'employeur est personnellement partie à la convention ou membre d'une association contractante (art. 356 al. 1, art. 357 al. 1 CO ; ATF 141 III 418 consid. 2.1). Pour les travailleurs qui ne sont pas membres d'une organisation signataire ("dissidents"), l'assujettissement peut revêtir plusieurs formes. - Le champ d'application de la CCT peut être étendu par décision d'une autorité cantonale ou fédérale (art. 1 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail [LECCT ; RS 221.215.311]). - Le travailleur au service d'un employeur lié par la CCT peut aussi se soumettre individuellement à la convention avec le consentement des parties (soumission dite formelle), de sorte qu'il sera considéré comme lié par la convention (art. 356b al. 1 CO). La soumission (jadis appelée aussi "participation") est un contrat passé entre le travailleur dissident et les parties à la convention collective ; la déclaration de soumission et le consentement des parties à la CCT doivent revêtir la forme écrite (art. 356c al. 1 CO). - La CCT peut encore contenir une clause faisant obligation aux employeurs liés par elle d'appliquer ses dispositions normatives à tous leurs employés, qu'ils soient membres d'une association de travailleurs ou non (clause d'égalité de traitement ou clause d'extension). - Un employeur, lié ou non, peut également convenir avec le travailleur d'incorporer dans le contrat de travail les dispositions d'une CCT ; celle-ci ne produit alors pas directement un effet normatif, mais les parties peuvent exiger le respect de la CCT en réclamant l'exécution des clauses du contrat qui reprennent les dispositions conventionnelles (effets dits indirects de la CCT).

3.2.3 En matière de location de services, la CCT Location de services est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Par décision du 13 décembre 2011, à la demande des parties contractantes, le Conseil fédéral a déclaré cette CCT de force obligatoire du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014, déclaration qui a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2020 (FF 2018 7758). Par conséquent, la CCT Location de services – à l'exception de quelques dispositions qui n'ont pas été déclarées de force obligatoire par le Conseil fédéral, lesquelles sont indiquées en italique dans le texte de ladite CCT –, n'était plus uniquement obligatoire pour les parties contractantes mais également pour l'ensemble des bailleurs de services et leur personnel dont les services sont loués. L'appelante est membre de Swisstaffing, qui est une partie contractante à la CCT Location de services, de sorte qu'elle est liée par l'ensemble des dispositions de celle-ci, y compris par celles qui ne sont pas déclarées de force obligatoire. Les intimés, quand bien même ils ne seraient pas membres d'une organisation signataire, sont assujettis à la CCT Location de services, sans que leur signature ne soit nécessaire en raison de la décision d'extension fédérale mentionnée ci-dessus. En revanche, les dispositions de ladite CCT qui ne sont pas déclarées de force obligatoire par cette décision ne leur sont pas applicables, dès lors qu'ils n'ont pas allégué, ni démontré être membres d'une partie contractante. Or, tel est le cas du deuxième paragraphe de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services, dont le texte est indiqué en italique et qui est obligatoire uniquement pour les parties contractantes et leurs membres (cf. « Remarques préalables », p. 5 de la CCT). Il s'ensuit que les intimés ne peuvent pas se prévaloir de cette disposition, le grief devant être admis dans cette mesure. Pour le reste, le grief de l'appelante doit être rejeté, en tant qu'elle soutient que le texte de la CCT produit par les intimés serait dépourvu de valeur au motif qu'il ne serait pas signé. Tout d'abord, le contenu de la CCT Location de services, de même que son commentaire ainsi que la liste des parties contractantes sont des faits dont il peut être tenu compte ici d'office, dès lors qu'aucune des demandes en cause ne dépasse une valeur litigieuse de 30'000 fr. (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Ensuite, ces documents sont librement accessibles sur le site internet de swisstaffing, dont l'appelante ne conteste pas être membre (par exemple

[https://www.swisstaffing.ch/docs/fr/CCT Location de services/CCT Location de services 2019-2020 textedeloi.pdf](https://www.swisstaffing.ch/docs/fr/CCT%20Location%20de%20services/CCT%20Location%20de%20services%202019-2020%20textedeloi.pdf)). Dans ces conditions, ils doivent être considérés comme des faits notoires au sens de l'art. 151 CPC. On relèvera enfin que le commentaire de la CCT Location de services est publié, de sorte qu'il doit pouvoir être invoqué, à l'instar d'un article de doctrine, librement.

3.3 3.3.1 L'appelante conteste l'interprétation qui a été faite de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services. Elle souligne en bref que pour les entreprises de l'industrie alimentaire, les partenaires sociaux y ont prévu la liberté contractuelle en matière de fixation des salaires et non l'introduction de salaires minimaux, dans l'espoir que les salaires pratiqués soient plus élevés que les salaires minimaux stipulés à l'art. 20 CCT Location de services. Se référant au jugement du Tribunal de prud'hommes de la Broye et du Nord vaudois du 22 mars 2019, ainsi qu'aux arrêts rendus par la Chambre des recours civile les 29 septembre et 28 novembre 2022, les intimés soutiennent en substance que le but de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services serait au contraire de protéger les travailleurs concernés en leur garantissant un salaire minimal. Selon eux, ce serait dès lors à juste titre que les premiers juges ont retenu qu'ils pouvaient prétendre à un salaire minimal et ont fait droit à leurs conclusions pour ce motif.

3.3.2 3.3.2.1 Aux termes de l'art. 20 LSE (loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services du 6 octobre 1989 ; RS 823.11), lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une CCT avec déclaration d'extension, le bailleur de services doit appliquer au travailleur les dispositions de la convention qui concernent le salaire et la durée du travail. Cette obligation s'étend notamment au salaire minimum (art. 48a de l'ordonnance sur le service de l'emploi du 16 janvier 1991 [OSE ; RS 823.111]). L'art. 3 CCT Location de services a la teneur suivante : « 1 La CCT Location de services est également applicable là où une autre convention collective de travail s'applique dans une entreprise locataire de services. Le cas échéant, elle reprend, à l'exclusion de ses propres dispositions, les dispositions concernant le salaire et le temps de travail visées à l'art. 20 LSE (RS 823.11) et à l'art. 48a OSE (RS 823.111) des CCT en vigueur dans l'entreprise locataire de services : · qui font l'objet d'une décision d'extension, ou · qui constituent, en tant que dispositions non étendues, des conventions entre partenaires sociaux selon l'annexe 1, · ainsi que d'éventuelles dispositions relatives à la retraite-vieillesse flexible selon l'art. 20 LSE (al. 1). 2 Ne sont pas reprises les dispositions concernant l'assurance d'indemnités journalières maladie, la prévoyance professionnelle ainsi que les contributions pour l'exécution et la formation continue, pour autant que les solutions prévues dans la présente CCT soient au moins équivalentes aux dispositions des conventions collectives de travail étendues (CCT dfo), en vigueur dans les branches. 3 Dans les entreprises locataires de services dotées de conventions collectives de travail non étendues, qui ne figurent pas à l'annexe 1 de la présente CCT, les dispositions de la CCT Location de services s'appliquent dans leur intégralité. Les dispositions portant sur les salaires minimums selon l'art. 20 de la présente CCT sont exclues de ce champ d'application dans les entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique, de l'industrie des machines, de l'industrie graphique, de l'industrie horlogère, de l'industrie alimentaire et des produits de luxe ainsi dans les entreprises de transports publics. Cette exclusion est convenue du fait que dans les branches précitées, les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche sont supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 de la présente CCT. Si la Commission Professionnelle paritaire Suisse de la Location de Services (CPSLS) a des raisons sérieuses de penser qu'il y a dumping salarial dans l'une ou plusieurs de ces branches, elle ou toute partie signataire de la présente CCT peut demander à la commission tripartite compétente (art. 360b CO) d'ouvrir une enquête. 3.3.2.2 Le commentaire CCT Location de services

prévoit ce qui suit sous l'art. 3 al. 3 : « En vertu de l'art. 3 al. 3 de la CCT Location de services, on appliquera l'intégralité des dispositions de la CCT Location de services aux entreprises soumises à une CCT non étendue qui ne sont pas énoncées dans l'annexe 1 de la CCT Location de services. En sont exceptées les dispositions en matière de salaires minimums conformément à l'art. 20 de la CCT Location de services dans certaines entreprises (entreprises chimique et pharmaceutique, industrie des machines, industrie graphique, horlogerie, industrie agroalimentaire et transports publics) : Les commissions tripartites cantonales participent à la fixation des salaires usuels du lieu et de la branche, mais les modes de calcul peuvent différer. Ces salaires sont, en principe, basés d'une part sur des statistiques (notamment sur l'enquête sur la structure des salaires suisses effectuée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique) et d'autre part sur des enquêtes ad hoc effectuées ou commanditées par les commissions tripartites. Pour fixer les salaires usuels du lieu et de la branche, les commissions tripartites se fondent sur au moins un des outils suivants : · le livre des salaires de l'Office de l'économie et du travail de la Direction de l'économie publique du canton de Zurich ; · le calculateur de salaires de l'Observatoire universitaire de l'Emploi (OUE) de l'Université de Genève ; · le calculateur de salaires Salarium de l'Office fédéral de la statistique. En guise d'aide, la CPSLS recommande aux sociétés de travail temporaire assujetties qui mettent à disposition leur personnel aux entreprises décrites ci-dessus de s'en tenir aux fourchettes du calculateur des salaires de l'Observatoire universitaire de l'Emploi (OUE) de l'Université de Genève, du calculateur Salarium de l'Office fédéral de la statistique (salaires des hommes en Suisse) ou du Livre des salaires zurichois. Les commissions tripartites compétentes répondront volontiers à vos questions relatives aux salaires usuels locaux et de branche ». Selon le tableau annexé à la CCT Location de services 2016-2018, le salaire minimum pour les entreprises précitées n'est pas fixé dans la CCT, mais est le salaire usuel dans la localité et la branche.

3.3.2.3 Les clauses d'une convention collective ayant un effet direct et impératif sur les contrats individuels entre employeurs et employés qu'elles lient (cf. art. 357 al. 1 CO) sont dites clauses normatives. Elles s'interprètent de la même manière qu'une loi (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1 p. 284). La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Le juge peut cependant s'écarter d'une telle interprétation s'il a des raisons sérieuses de penser que le texte légal ne reflète pas la volonté réelle du législateur. Lorsque plusieurs interprétations sont possibles, il faut rechercher la véritable portée de la norme, en tenant compte notamment des travaux préparatoires, du but et de l'esprit de la règle, ainsi que de la systématique de la loi. Cela étant, lorsqu'il est question des clauses normatives d'une convention collective, il ne faut pas exagérer la distinction entre l'interprétation des lois et celle des contrats (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1 p. 284). La volonté des parties à la convention collective revêt plus de poids que celle du législateur. Encore faut-il se demander, pour protéger la confiance des parties individuelles n'ayant pas participé à l'élaboration de la convention, si la volonté contractuelle dégagée selon les principes d'interprétation des contrats résiste à une interprétation objective fondée sur la lettre de la clause normative, son sens et sa raison d'être (ATF 133 III 213 consid. 5.2 ; TF 4A_335/2016 du 30 novembre 2016 consid. 3.1 ; TF 4A_220/2022 du 19 octobre 2022 consid. 3.1.1).

3.3.2.4 Dans un arrêt rendu le 11 mai 2015, le Tribunal fédéral a examiné la question de savoir si les travailleurs œuvrant dans les secteurs énumérés à l'art. 3 al. 3 CCT Location de services bénéficiaient des salaires minimaux prévus par l'art. 20 de ladite CCT, respectivement des salaires usuels en fonction de la localité et de la branche (TF 4C_1/2014 du 11 mai 2015). Le recours était dirigé contre la validité d'un contrat-type de travail

imposant des salaires minimaux pour le personnel temporaire travaillant dans les secteurs d'industrie énumérés par l'art. 3 al. 3 CCT Location de services. L'autorité d'édition de ce contrat-type (en l'occurrence le Conseil d'Etat tessinois) avait suivi la proposition de la commission tripartite cantonale, laquelle avait constaté des cas de dumping salarial dans les secteurs en question et préconisé l'adoption d'un contrat-type de travail garantissant aux travailleurs concernés un salaire minimum. Dans les considérants en droit de cet arrêt, le Tribunal fédéral a rappelé que la procédure d'adoption du contrat normal de travail trouvait sa place « dans les secteurs où il n'existe pas de CCT, dans lesquels la CCT ne contient pas de dispositions relatives aux salaires ou si la CCT ne peut se voir conférer une obligation générale parce que les conditions légales ne sont pas remplies (Message du 23 juin 1999 concernant l'approbation des accords sectoriels entre la Suisse et la CE, FF 1999 5348 n° 276.132). Il a notamment considéré qu'en vertu de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services, les travailleurs employés dans les entreprises des secteurs chimico-pharmaceutique, mécanique, graphique, horloger, alimentaire et du luxe, ainsi que dans les transports publics, n'étaient pas soumis aux salaires minimaux prévus par ladite CCT. Autrement dit, notre Haute Cour a retenu que selon la CCT Location de services, qui était généralement obligatoire, il n'existait pas de salaire minimum à respecter pour la main d'œuvre mise à disposition des entreprises précitées, et ce, dans toute la Suisse, la situation de cette main d'œuvre étant comparable à celle qui existerait si une convention collective était en vigueur sans règles sur le salaire minimum (consid. 6.3). Dans un tel cas, comme indiqué, les autorités compétentes pourraient intervenir par le biais d'un contrat de travail normal. Se référant au 2^{ème} paragraphe de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services, le Tribunal fédéral a en outre relevé qu'en adoptant ladite CCT, les partenaires sociaux étaient conscients que des situations de dumping salarial pouvaient survenir dans les secteurs exclus par l'art. 3 al. 3 et que, pour cette éventualité, ils avaient réservé et préparé expressément l'intervention de la commission tripartite. Il s'ensuivait que la thèse d'un silence qualifié devait être écartée et que le contrat-type de travail attaqué – adopté sur proposition de la commission tripartite cantonale aux fins de remédier à des cas de dumping salarial qui avaient été constatés dans les secteurs en question – non seulement n'empiétait pas sur le cadre réglementaire de la CCT Location de services, mais en constituait le complément adéquat, qui respectait tant la volonté des partenaires sociaux que l'art. 360a al. 1 CO. Par conséquent, ledit contrat-type de travail avait été valablement adopté et le recours devait être rejeté.

3.3.3 3.3.3.1 Les premiers juges ont retenu que l'interprétation littérale de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services n'était pas suffisante à mettre en lumière le sens que les partenaires sociaux avaient voulu donner à cette disposition. Selon ces magistrats, l'interprétation téléologique de celle-ci permettait en revanche d'affirmer que son but n'était pas de péjorer la situation des travailleurs temporaires actifs dans les branches concernées, mais au contraire de les protéger dans ces domaines. Les premiers juges ont ainsi considéré que l'art. 3 al. 3 CCT Location de services confirmait la volonté des parties contractantes, soit de protéger les travailleurs temporaires en leur assurant un salaire minimum au moins équivalent à celui prévu par ladite CCT, voire supérieur lorsque d'autres CCT primaient à cet égard dans des domaines spécifiques. Ils ont conclu qu'il n'y avait aucun motif de s'écarter de la position retenue par le Tribunal de prud'hommes dans son jugement du 22 mars 2019 et qu'il fallait reconnaître un salaire minimum aux employés concernés pour éviter un nivellement vers le bas des salaires dans le secteur d'activité en cause, tout en assurant l'égalité entre le personnel fixe et temporaire.

3.3.3.2 En l'espèce, au vu de l'arrêt TF 4C_1/2014 résumé ci-dessus (cf. supra consid. 3.3.2.4), qu'aucun élément nouveau ne permet de remettre en

cause, il convient de constater que l'art. 3 al. 3 CCT Location de services doit bien être interprété en ce sens que les intimés ne peuvent invoquer ni les salaires minimaux prévus par l'art. 20 de ladite CCT, ni les salaires moyens dans la branche concernée.

L'interprétation contraire qu'ont fait les premiers juges de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services ne saurait dès lors être suivie pour ce motif déjà. Cette interprétation prêle également le flanc à la critique pour les motifs suivants. Premièrement, le texte figurant à l'art. 3 al. 3 CCT Location de services est clair en tant qu'il exclut l'application des salaires minimaux prévus à l'art. 20 de ladite CCT à certains domaines professionnels, tel que celui de l'industrie alimentaire. Or, il est logique que si les partenaires sociaux avaient décidé d'instaurer des salaires minimaux pour toutes les branches d'activité, ils n'auraient alors tout simplement pas prévu d'exception au champ d'application de l'art. 20 CCT Location de services. Deuxièmement, le commentaire de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services explique que les partenaires sociaux ont prévu cette exclusion au motif que, dans les branches citées par cet article, les salaires minimaux usuels en fonction de la localité et de la branche étaient supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 CCT Location de services. On ne peut toutefois en déduire, comme le font les intimés, que le salaire minimum dans ces branches – en particulier dans l'industrie alimentaire – serait alors le salaire usuel en fonction de la localité et de la branche concernée. En effet, à l'instar de ce qui ressort des considérants de l'arrêt TF 4C_1/2014 précité (consid. 6.4), ce même commentaire mentionne également que si la Commission Professionnelle paritaire Suisse de la Location de Services a des raisons sérieuses de penser qu'il y a du dumping salarial dans l'une ou plusieurs de ces branches, elle ou toute partie signataire peut demander à la commission tripartite compétente d'ouvrir une enquête. Or, il est contradictoire d'envisager l'hypothèse du « dumping salarial » si les salaires minimaux de l'art. 20 CCT Location de services devaient de toute manière être respectés et encore plus si ces salaires minimaux devaient être les salaires usuels dans la localité et la branche, qui sont en réalité supérieurs à ceux prévus par l'art. 20 CCT Location de service. En effet, le dumping n'est possible que si précisément aucun salaire minimal n'est prévu. Par ailleurs, le commentaire de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services recommande aux sociétés de travail temporaire assujetties qui mettent leur personnel à disposition des entreprises actives dans les branches citées par ce même article de s'en tenir aux fourchettes du calculateur des salaires de l'Observatoire universitaire de l'Emploi de l'Université de Genève, du calculateur Salarium de l'Office fédéral de la statistique (salaires des hommes en Suisse) ou du Livre des salaires zurichois. Les termes à ce propos sont clairs : il s'agit bien de recommandations et non pas d'obligations. On relèvera enfin que les partenaires sociaux liés par la CCT Location de services ont définitivement mis fin à la controverse de savoir si un salaire minimum était ou non applicable aux domaines d'activité énumérés par l'art. 3 al. 3 de ladite CCT. En effet, selon la CCT Location de services 2021/2023 – dont il peut être tenu compte d'office ici en vertu de l'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC – cette disposition a désormais la teneur suivante : « Dans les entreprises locataires de services dotées de conventions collectives de travail non étendues qui ne figurent pas à l'annexe 1 de la CCT, les dispositions de la CCT Location de services s'appliquent dans leur intégralité. Les dispositions portant sur les salaires minimums selon l'art. 20 de la CCT Location de services sont exclues de ce champ d'application jusqu'au 31 décembre 2022 dans les entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique, de l'industrie des machines, de l'industrie graphique, de l'industrie horlogère, de l'industrie alimentaire et des produits de luxe ainsi que dans les entreprises de transports publics. Dès le 1er janvier 2023, les salaires minimums selon l'art. 20 de la CCT Location de services sont applicables en cas de

missions dans ces entreprises. » Il apparaît ainsi que c'est uniquement depuis le 1^{er} janvier 2023 que les salaires minimums prévus par l'art. 20 CCT Location de services s'appliquent aux domaines d'activité précités – notamment à l'industrie agroalimentaire –, respectivement qu'ils ne s'y appliquaient pas avant cette date. Au regard de l'ensemble de ces éléments, on doit admettre que les salaires minimaux fixés à l'art. 20 CCT Location de services, respectivement les salaires usuels de la branche d'activité concernée et de la localité, ne s'appliquent pas aux intimés. On ne saurait suivre la solution retenue à cet égard dans les arrêts de la Chambre des recours civile des 29 septembre et 28 novembre 2022, ainsi que dans le jugement du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois du 22 mars 2019. Dans les deux arrêts précités, la Chambre des recours civile a en substance considéré que le commentaire de la CCT Location de services constituait une base d'interprétation pertinente de l'art. 3 al. 3 de ladite CCT et qu'il en ressortait clairement que dans les entreprises exemptées des dispositions en matière de salaires minimums conformément à l'art. 20 CCT Location de services, le salaire brut des travailleurs devait être fixé en fonction du salaire usuel de la branche et de la localité. Or, au vu des motifs exposés ci-dessus – notamment des considérants de l'arrêt TF 4C_1/2014 précité –, une telle interprétation ne peut être suivie. Elle n'apparaît en effet pas compatible avec la jurisprudence du Tribunal fédéral, ni avec la volonté des parties liées par la CCT Location de services, ni avec le texte et le but de l'art. 3 al. 3 de celle-ci.

E. 4

mai 2012 consid. 2.2). Dans cette mesure, ils sont soustraits à l'interdiction des nova (TF 5A_719/2018 du 12 avril 2019 consid. 3.2.1).

E. 4.1

Les intimés relèvent que si l'interprétation de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services selon laquelle la volonté des parties signataires était de prévoir des salaires minimaux à hauteur du salaire d'usage dans les branches citées par cette disposition n'était pas retenue, il conviendrait alors de déterminer les conséquences juridiques d'un cas de dumping salarial qui se produirait dans l'une de ces branches. Ils soutiennent que la situation de dumping salarial ne ferait aucun doute dans le cas d'espèce, que la Commission tripartite serait intervenue et aurait considéré comme adéquat un salaire de 19 fr. 75 par heure hors suppléments, que le mécanisme prévu à l'art. 3 al. 3 CCT Location de services aurait été respecté et que les travailleurs concernés auraient par conséquent droit au salaire minimum usuel en fonction de la localité et de la branche.

E. 4.2

Selon le deuxième paragraphe de l'art. 3 al. 3 CCT Location de services, si la Commission Professionnelle paritaire Suisse de la Location de Services (CPSLS) a des raisons sérieuses de penser qu'il y a dumping salarial dans l'une ou plusieurs des branches pour lesquelles l'application des salaires minimaux de l'art. 20 CCT Location de services est exclue, elle ou toute partie signataire de ladite CCT peut demander à la commission tripartite compétente (art. 360b CO) d'ouvrir une enquête. En vertu de l'art. 360b CO, les commissions tripartites doivent être composées en nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que de représentants de l'Etat (al. 1). Elles doivent observer le marché du travail et, si elles constatent des abus, tenter de trouver un accord avec les employeurs concernés ; en cas d'échec, elles proposent à l'autorité compétente d'édicter pour les branches ou les professions concernées un contrat-type de travail fixant des salaires minimaux (al. 3). Si

l'évolution de la situation dans les branches concernées le justifie, elles proposent à l'autorité compétente de modifier ou d'abroger le contrat-type de travail (al. 4). Pour remplir leurs tâches, lesdites commissions disposent de compétences d'enquête (al. 5 et 6).

E. 4.3

En l'espèce, il résulte de la disposition précitée que la Commission tripartite n'a pas la compétence de décider et de fixer pour les acteurs concernés le salaire usuel. Elle peut uniquement enquêter et tenter de trouver un accord avec l'employeur concerné en cas de constatation d'une sous-enchère et, en cas d'échec, proposer à l'autorité compétente d'édicter un contrat-type de travail fixant des salaires minimaux. Or ici, il n'est pas contesté qu'un tel accord ou un tel contrat-type n'a pas été conclu, contrairement à ce qui était le cas dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt TF 4C_1/2014. Ainsi, les parties sont liées par les contrats signés entre elles et non pas par l'avis ou les recommandations de la Commission tripartite. Les intimés ne peuvent dès lors prétendre au paiement d'un salaire supérieur à celui convenu dans les différents contrats de mission temporaire qu'ils ont conclus.

E. 5.1

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et le jugement attaqué réformé en ce sens que les conclusions des intimés sont rejetées.

E. 5.2

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Le jugement querellé a été rendu sans frais judiciaires en application de l'art. 114 let. c CPC, ce qui doit être confirmé. S'agissant des dépens de première instance, l'appelante a été astreinte à verser aux intimés la somme de 3'000 fr. à ce titre. Dès lors que les intimés voient en définitive leurs conclusions entièrement rejetées, ils seront astreints, solidairement entre eux, à verser à l'appelante des dépens de première instance à hauteur de ce même montant (art. 106 al. 1 et 3 CPC).

E. 5.3

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, conformément à l'art. 114 let. c CPC. Obtenant entièrement gain de cause en appel, l'appelante a droit à de pleins dépens de deuxième instance. Au vu de la valeur litigieuse et de la difficulté de la cause, ceux-ci seront arrêtés à 3'000 fr. (art. 3 al. 2 et 7 TDC) et mis à la charge des intimés, solidairement entre eux (art. 106 al. 1 et 3 CPC).

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