

I^{re} Cour de droit civil
Arrêt du 4 septembre 2024

CCT de la branche du
travail temporaire,
champ d'application,
salaires usuels

Résumé et analyse

Proposition de citation :

José Zilla, Exclusion des salaires minimums prévus par la CCT de la branche du travail temporaire selon certains domaines d'activité et application des salaires usuels : Epilogue d'un combat d'arrière-garde ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_539/2023, Newsletter DroitDuTravail.ch janvier 2025

**Art. 3 al.3 CCT de la
branche du travail
temporaire**



Exclusion des salaires minimums prévus par la CCT de la branche du travail temporaire selon certains domaines d'activité et application des salaires usuels : Epilogue d'un combat d'arrière-garde

José Zilla, avocat spécialiste FSA en droit du travail

I. Objet de l'arrêt

Dans son arrêt du 4 septembre 2024, le Tribunal fédéral tranche la question de savoir si les salaires usuels sont obligatoirement applicables dans les domaines pour lesquels les salaires minimums de l'article 20 de la CCT de la branche du travail temporaire ne sont pas applicables.

II. Résumé de l'arrêt

A. Les faits

Une entreprise de travail temporaire active dans le canton de Vaud a engagé plusieurs collaborateurs temporaires qui ont été mis à disposition d'une société cliente, active dans le domaine de l'industrie alimentaire, entre le mois de juin 2016 et le mois de mai 2019.

Une fois les missions auprès de cette entreprise locataire de service, terminées, les collaborateurs temporaires ont estimé qu'ils n'avaient pas perçu un salaire suffisant en application de la CCT de la branche du travail temporaire. Ceux-ci estimaient en effet que leurs salaires auraient dû être déterminés en fonction d'un salaire usuel de la branche et de la localité. Ils ont ainsi saisi le Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et Nord vaudois lequel a fait droit aux demandes des collaborateurs temporaires. Sur recours de l'employeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a annulé le jugement de première instance et a rejeté intégralement les conclusions des collaborateurs temporaires, lesquels ont ainsi recouru auprès du Tribunal fédéral.

B. Le droit

Le Tribunal fédéral rappelle en premier lieu que, en vertu de l'art. 3 al.1 de la CCT de la branche du travail temporaire (actuellement CCT de la location de services) (ci-après CCT LSE), sont applicables dans l'entreprise locataire de services les dispositions sur les salaires des CCT étendues ou celles mentionnées à l'annexe 1 de la CCT LSE (cons. 3.1).

A l'al. 3 de cette disposition conventionnelle, il est indiqué que, pour les entreprises locataires de services non soumises à une CCT étendue ou à une CCT mentionnée dans l'annexe 1 de la CCT LSE, les dispositions de la CCT LSE s'appliquent entièrement et en particulier celles relatives aux salaires minimums de l'art. 20 CCT LSE (cons. 3.1).

Toutefois, les dispositions portant sur les salaires minimums prévus à l'art. 20 de la CCT LSE ne sont pas applicables, et ce, 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 (cons. 3.1).

Ce même alinéa 3 de l'art. 3 CCT LSE contenait, une disposition non étendue, expliquant que cette exclusion avait été convenue du fait que, dans les branches précitées, les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche étaient supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 de CCT LSE. Ainsi, si la Commission Professionnelle paritaire Suisse de la Location de Services (CPSLS) ou les partenaires sociaux devaient constater un dumping salarial dans l'une ou plusieurs de ces branches, la commission tripartite compétente (art. 360b CO) pouvait être saisie (cons. 3.1).

Dans la mesure où les collaborateurs temporaires ont été loués auprès d'une entreprise active dans l'industrie alimentaire, par ailleurs non soumise à CCT étendue de branche, les salaires minimums de l'art. 20 CCT LSE ne leur étaient pas applicables en vertu de l'exclusion prévue à l'al. 3 de l'art. 3 CCT LSE. Les collaborateurs ont toutefois soutenu que les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche devaient leur être appliqués en vertu de la disposition non étendue précitée selon laquelle l'exclusion des salaires minimums de l'art. 20 CCT LSE était convenue du fait que, dans les branches précitées, les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche étaient supérieurs aux salaires minimums de la CCT LSE (cons. 3.2).

Le Tribunal fédéral va devoir procéder à une interprétation de l'art. 3 CCT LSE. Il rappelle tout d'abord qu'il s'agit d'une clause dite normative, dans la mesure où elle porte sur le contenu des contrats de travail. Or, ces clauses doivent être interprétées de la même manière qu'une loi.

D'après la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale) mais on peut s'écarter de cette interprétation à certaines conditions. Dans le domaine de l'interprétation des dispositions normatives d'une convention collective, le Tribunal fédéral explique qu'il ne faut pas exagérer la distinction entre les règles sur l'interprétation des lois et les règles sur l'interprétation des contrats ; la volonté des parties aux contrats individuels de travail et ce que l'on peut comprendre selon le principe de la bonne foi constituent également des moyens d'interprétation (cons. 4.1).

En premier lieu le Tribunal fédéral précise que la disposition conventionnelle en cause, faisant référence aux salaires usuels, se limite à expliquer que l'exclusion quant à l'application des salaires minimums est convenue du fait que dans les branches en question, les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche sont supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 de la CCT LSE.

Or, si la CCT LSE voulait imposer le respect des salaires usuels, les parties contractantes l'auraient exprimé dans des termes plus explicites et non pas en usant d'une formulation qui revêt un caractère purement explicatif.

Il en va de même du commentaire de la CCT LSE que les partenaires sociaux ont rédigé. Le Tribunal fédéral nous dit que, « *sans préjudice de la valeur que peut revêtir ce commentaire* », celui-ci n'exprime aucune obligation de respecter des salaires usuels.

Des brochures établies par Swisstaffing, évoquant les « *salaires usuels dans la localité et la branche* » dans les domaines tels que l'industrie alimentaire, ont aussi été produites par les collaborateurs temporaires. Pour le Tribunal fédéral, ces brochures ne constituent rien d'autre que des documents à vocation purement informative.

Il précise aussi que si les salaires minimums usuels revêtaient un caractère impératif, le mécanisme de contrôle prévu par la CCT LSE, selon lequel la Commission Professionnelle paritaire Suisse de la Location de Services peut dénoncer une suspicion de dumping salarial, n'aurait plus aucune raison d'exister.

Ce mécanisme pour lutter contre le dumping salarial avait déjà fait l'objet d'un arrêt dans lequel le Tribunal fédéral avait jugé (4C_1/2014) que, dans les secteurs d'activités exclus par la CCT LSE (domaines 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), celle-ci ne prévoyait pas de salaires minimums à respecter. Par conséquent, il a validé la légalité d'un contrat-type de travail décrété de force obligatoire pendant trois ans dans le canton du Tessin pour les secteurs du prêt de personnel dans les domaines précités.

Le Tribunal fédéral confirme donc qu'il n'existe aucun caractère obligatoire pour les salaires usuels auxquels il est fait référence à l'art. 3 al. 3 CCT LSE. Le recours des collaborateurs temporaires a ainsi été rejeté, ceux-ci ne disposant d'aucune prétention salariale supplémentaire envers leur employeur.

III. Analyse

Dans son arrêt du 4 septembre 2024, le Tribunal fédéral tranche une question que les milieux syndicaux avaient portée depuis quelques années déjà. En effet, la CCT LSE, depuis son entrée en vigueur en 2012, a toujours exclu les domaines 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, de l'obligation de respecter les salaires minimums prévus à l'art. 20 CCT LSE. Cette exclusion a été expliquée par le fait que, dans les branches précitées, les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche étaient supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 de la CCT LSE.

Cependant, alors même que les partenaires sociaux avaient convenu en 2021 déjà (FF 2021 1337) de supprimer cette exclusion à partir du 1^{er} janvier 2023, certains syndicats ont initié pour leurs membres plusieurs procédures, parfois à grand renfort de manifestations devant les succursales des sociétés de travail temporaire ou d'articles commandés à la presse, afin de tenter de faire appliquer de manière obligatoire les salaires usuels en fonction de la localité et de la branche dans les domaines où les salaires minimums de la CCT LSE ne s'appliquaient pas.

Ainsi, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal vaudois avait jugé, dans un arrêt du 28 novembre 2022 (P521.017167-22), que les salaires usuels en fonction de la localité et de la branche étaient obligatoirement applicables en vertu de l'art. 3 al. 3 CCT LSE dans le domaine de l'industrie alimentaire.

Or, moins d'une année après, le Tribunal cantonal du canton de Vaud (P321.027791-221357, 396), dans sa décision du 27 septembre 2023, a rendu le jugement contraire, lequel a ensuite été confirmé par le Tribunal fédéral dans la présente affaire.

Indépendamment de la légitimité du combat politique mené à l'encontre des niveaux de salaire qui sont inférieurs aux minimas imposés par la CCT LSE, on peut s'étonner des arguments qui avaient été avancés, notamment dans les jurisprudences cantonales passées, pour tenter de justifier une application obligatoire des salaires usuels.

L'argument principal invoqué dans les jurisprudences cantonales se basait sur le Commentaire de la CCT-LSE (cf. www.tempservice.ch). En particulier, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal vaudois, dans son arrêt du 28 novembre 2022 (P521.017167-22), avait expressément mentionné que ce commentaire précisait que l'exclusion était convenue du fait que dans les branches précitées, les salaires minimaux usuels en fonction de la localité et de la branche étaient supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 CCT-LSE. Selon la lecture faite de ce commentaire, on devait appliquer le salaire usuel en fonction de la branche et de la localité, fixé, d'une part, sur une base statistique et, d'autre part, par des enquêtes ad hoc de la commission tripartite cantonale.

En réalité, le commentaire en question indiquait uniquement que « *en sont exceptées les dispositions en matière de salaire minimum conformément à l'art. 20 de la CCT location de services dans certaines entreprises (industrie chimique et pharmaceutique...)* » et que « *les commissions tripartites cantonales participent à la fixation des salaires usuels du lieu de la branche, mais les modes de calcul peuvent différer...* ».

Fort heureusement, dans son arrêt du 4 septembre 2024, le Tribunal fédéral a corrigé cette lecture erronée du commentaire de la CCT-LSE en rappelant que « *si la CCT LSE imposait le respect de ces salaires usuels, les parties contractantes l'aurait exprimé dans des termes autrement plus explicites et certainement pas en usant d'une formulation qui, selon les propres mots des employés, revêt un caractère "purement explicatif [qui] n'implique aucune obligation"* ».

Le Tribunal fédéral enfonce le clou en rappelant que le mécanisme prévu par l'art. 3 al. 3 CCT LSE, selon lequel la Commission Professionnelle paritaire Suisse de la Location de Services peut dénoncer une suspicion de dumping salarial à la commission tripartite compétente, n'aurait aucune utilité si la CCT LSE avait réellement imposé l'obligation de respecter les salaires usuels.

Enfin, le Tribunal fédéral met fin à cette controverse qui s'apparentait à un combat d'arrière-garde puisque les partenaires sociaux avaient d'ores et déjà prévu le 25 mai 2021 (Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire du 25 mai 2021 – FF 2021 1337) d'appliquer les salaires minimums de la CCT LSE aux branches qui étaient précédemment exclues du champ d'application et, ce, dès le 1^{er} janvier 2023.