

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/3190/2014-3

CAPH/108/2020

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 25 MAI 2020

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, France, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 juin 2019 (JTPH/128/2017), comparant par M^c Damien CHERVAZ, avocat, rue du Lac 12, case postale 6150, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ **SA**, sise _____ [VD], intimée, comparant par M^c Serge PANNATIER, avocat, Etude Baker & McKenzie, rue Pedro-Meylan 5, 1208 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 27 mai 2020.

EN FAIT

A. a. B_____ SA est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud. Son siège est situé à C_____ (VD). Elle a pour but social l'achat, la vente, la location, l'affrètement, l'exploitation, l'entretien, la réparation d'avions ainsi que la prestation de tous services dans ce domaine.

Elle a disposé de bureaux sis à D_____ (VD) jusqu'en 2013.

Entre 2009 et 2013 environ, elle employait _____ personnes en qualité de personnel navigant, dont _____ pilotes ou copilotes.

b. A compter du 15 juin 2010, A_____, domicilié à E_____ (France), s'est engagé au service de B_____ SA, en qualité de "capitaine du F_____ (_____) [...] en management auprès de la société B_____ SA Portugal qui est détentrice de l'AOC".

Un autre pilote était également affecté au même appareil.

c.

c.a. Le contrat de travail conclu entre les parties prévoyait que le droit suisse s'appliquait à leur relation de travail et que les tribunaux suisses seraient compétents pour connaître des litiges découlant de l'interprétation ou de l'exécution du contrat.

Il était en outre stipulé, à l'article intitulé "durée du travail, horaire de travail et base de départ" que la base de départ du collaborateur était Genève et l'aéroport de départ celui de Genève.

Les règlements de l'entreprise faisaient partie intégrante du contrat de travail, y compris les "Operating Manuals [...] établis en général au nom de la société détentrice de l'AOC". Selon un règlement de B_____ SA Portugal "Flight time limitation", la base de départ ("Home base") est le lieu où le collaborateur débute et termine normalement une "duty period" ou une série de "duty periods" et où, le logement de celui-ci n'est pas pris en charge.

Les deux parties admettent que les bases de départ étaient fixées pour chaque pilote ou copilote en fonction de l'aéroport international le plus proche du domicile du collaborateur; en l'occurrence, il avait été discuté que cela soit Genève, le point n'étant pas litigieux. La discussion n'avait pas porté sur une éventuelle différence entre la notion de base de départ et celle d'aéroport de départ.

Les deux parties admettent qu'il était extrêmement rare que l'avion précité se trouve à Genève au moment de la prise de service de A_____. Le plus souvent, celui-ci rejoignait l'appareil soit à G_____ [Royaume-Uni] soit au Kazakhstan, l'idée étant qu'un pilote soit toujours à proximité de l'avion de façon à répondre dans l'heure à un appel. Durant ce trajet, effectué en vol de ligne, s'il avait reçu des informations

d'avance, il pouvait déjà préparer un vol planifié; dans l'hypothèse inverse, il pouvait disposer de son temps, en étant toutefois tenu de ne pas boire d'alcool. De même, une fois arrivé à proximité de l'avion, il devait être atteignable dans l'heure.

Les informations de vols étaient communiquées par e-mail ou par téléphone, de sorte que A_____ ne s'est rendu dans les bureaux de la société qu'à trois reprises à son souvenir pendant son emploi. Un cours de formation y avait eu lieu, tandis que les autres cours s'étaient déroulés à l'étranger, lors de sessions réservées par l'employeur qui en communiquait et choisissait le lieu.

c.b. Selon l'art. 3 du contrat, l'employé était engagé "pour une activité à temps complet", selon l'horaire défini pour l'équipage de l'appareil F_____ (soit un horaire entre les équipes d'environ "15 jours on duty – 15 jours off duty" l'employeur se réservant "une certaine flexibilité en terme de rostering [i.e. tableau de service]", cf art. 6) devant correspondre aux spécifications des "operating manuals". Le collaborateur reconnaissait que les prestations effectuées dans le cadre du contrat de travail étaient couvertes forfaitairement par sa rémunération, et que les heures supplémentaires ne seraient rétribuées ou compensées par un congé que si elles avaient été effectuées à la demande expresse de l'entreprise.

Selon les conditions de B_____ SA, le temps de "training" n'est pas considéré comme du temps "on duty", mais comme du temps "off duty"; il en va de même du temps de "positioning".

L'art. 6 du contrat, intitulé "congé annuel" prévoyait que l'employé avait droit à 38 jours "calendriers" par année civile complète de service à titre de congé, incluant une compensation pour l'équivalent de dix jours fériés. Ces jours de congé étaient réputés accordés durant les jours "off-duty".

A_____ a déclaré que lors de l'entretien d'embauche, il lui avait été explicité que le planning s'établissait sur un principe 15 jours on 15 jours off et que les vacances étaient prises en dehors de ces périodes on/off.

d. La rémunération était initialement de 154'020 fr., modifiée en 111'000 euros selon avenant au contrat de travail du 5 janvier 2012.

Une indemnité "*per diem*" de 70 euros en Europe, de 100 euros hors d'Europe était en outre versée.

Il est admis que A_____ a commencé à travailler au service de B_____ SA le 13 juin 2010.

e. A_____ allègue avoir effectué des jours de travail supplémentaires, à la demande expresse de son employeur, soutenant que la répartition contractuelle de 15 jours "on duty", 15 jours "off duty" n'a pas été respectée. Au fil de la procédure, il a explicité ses allégations, en identifiant des périodes de réserve (soit lorsqu'il était à la disposition de

son employeur et atteignable en tout temps), des phases de "positioning" (trajet jusqu'au stationnement de l'avion) et des journées de formation.

A l'appui de ses allégués d'horaire, il a fourni des plannings d'octobre 2010 à fin 2012, dont il n'a, dans un premier temps, pas allégué dans quelles circonstances ils avaient été établis (par l'intimée selon sa déclaration à l'audience du Tribunal du 31 mars 2015) ni comment ils lui avaient été remis. Ultérieurement, il a déclaré que ses heures de travail lui étaient indiquées, de juin au 19 octobre 2010, par message électronique adressé sur le H_____ [téléphone portable] mis à sa disposition par l'employeur, qu'il avait dû restituer à la fin des rapports de travail. Du 19 octobre 2010 à la fin de l'année 2012, l'employeur avait établi des plannings (soit les pièces qu'il avait produites).

B_____ SA a contesté avoir fait effectuer à son employé des heures supplémentaires, et affirme que la répartition contractuelle 15 jours "on duty", 15 jours "off duty" a été respectée. Elle allègue que l'organisation de l'emploi du temps de l'employé, et l'existence d'un deuxième équipage affecté au même avion, excluait l'éventualité de jours de réserve.

Elle a admis qu'elle remettait des plannings à ses pilotes et que les pièces produites par A_____ à cet égard lui semblaient "vraisemblables". La différence de présentation des plannings produits s'expliquait par l'utilisation d'un nouveau logiciel à partir de septembre 2011.

L'ancienne présentation desdits plannings distingue les périodes "off duty", "on duty", "holidays" et "ground training (on days OFF)". La nouvelle présentation distingue les périodes "on duty", "crew change", "training" et d'autres catégories qui n'ont pas été explicitées.

B_____ SA s'est référée aux tableaux des indemnités "*per diem*" qu'elle versait, sur lesquels elle a apporté diverses annotations, représentant ainsi, selon elle, l'horaire effectué par A_____.

En définitive, l'employé (T) et l'employeur (E) soumettent respectivement les éléments horaires suivants:

Juin 2010: T: 8 "on duty", 10 "off duty"

E: 7 "training", 11 "home"

Juillet 2010: T: 12 "on duty", 19 "off duty"

E: 9 "on duty" + 3 "training", 19 "home"

Août 2010: T: 5 "on duty", 26 "off duty"

E: 1 "on duty" + 4 "training", 26 "home"

Septembre 2010: T: 19 "on duty", 11 "off duty"
E: 18 "on duty" + 1 "positioning", 11 "home"

Octobre 2010: T: 10 "on duty", 14 "off duty", 7 vacances

Novembre 2010: T: 26 "on duty", 4 "off duty"
E: 15 "on duty" + 1 "training", 14 "home"

Décembre 2010: T: 25 "on duty", 6 "off duty"
E: 22 "on duty", 9 "home"

Janvier 2011: T: 17 "on duty", 14 "off duty"
E: 16 "on duty" + 1 "positionning", 14 "home"

Février 2011: T: 18 "on duty", 10 "off duty"
E: 8 "on duty" + 1 "training", 19 "home"

Mars 2011: T: 19 "on duty", 5 "off duty", 7 vacances
E: 13 "on duty", 18 "home"

Avril 2011: T: 15 "on duty", 15 "off duty"
E: 15 "on duty", 15 "home"

Mai 2011: T: 25 "on duty", 6 "off duty"
E: 17 "on duty" + 6 "training", 8 "home"

Juin 2011: T: 18 "on duty", 11 "off duty"
E: 14 "on duty" + 1 "positioning", 15 "home"

Juillet 2011: T: 14 "on duty", 11 "off duty", 6 vacances
E: 14 "on duty", 17 "home"

Août 2011: T: 19 "on duty", 11 "off duty"
E: 15 "on duty" + 2 "positioning", 14 "home"

Septembre 2011: T: 21 "on duty", 9 "off duty"
E: 17 "on duty" + 1 "positioning", 12 "home"

Octobre 2011: T: 21 "on duty", 10 "off duty"
E: 11 "on duty" + 3 "training", 17 "home"

Novembre 2011: T: 20 "on duty", 10 "off duty"
E: 3 "on duty" + 3 "training", 24 "home"

Décembre 2011: T: 19 "on duty", 12 "off duty"
E: 18 "on duty" + 1 "positioning", 12 "home"

Janvier 2012: T: 16 "on duty", 15 "off duty"
E: 15 "on duty" + 1 "positioning", 15 "home"

Février 2012: T: 17 "on duty", 12 "off duty"
E: 5 "on duty", 24 "home"

Mars 2012: T: 21 "on duty", 10 "off duty"
E: 15 "on duty", 16 "home"

Avril 2012: T: 16 "on duty", 10 "off duty"
E: 15 "on duty" + 1 "positioning", 12 "home", 2 "sick"

Mai et juin 2012: T + E: arrêt accident

Juillet 2012: T: arrêt accident jusqu'au 6 juillet; 16 "on duty", 9 vacances
E: 7 "training", 16 "home", 8 "sick"

Août 2012: T: 19 "on duty" 12 vacances
E: 19 "on duty", 12 "home"

Septembre 2012: T: 19 "on duty", 11 "off duty"
E: 16 "on duty" + 3 "training", 11 "home"

Octobre 2012: T: 21 "on duty", 10 "off duty"
E: 17 "on duty" + 2 "positioning", 12 "home"

Novembre 2012: T: 11 "on duty", 19 "off duty"
E: 11 "on duty+", 19 "home"

Décembre 2012: T: 19 "on duty", 12 "off duty"

E: 16 "on duty" + 1 "positioning", 14 "home"

A_____ déduit de ce qui précède qu'il a travaillé 75 jours – par rapport à une répartition 15/15 - qui n'ont pas été rémunérés, soit 4 en 2010, 43,5 en 2011 et 27,5 en 2012. Il s'en tient toutefois aux conclusions qu'il a formées en début de procédure, soit 68 jours réclamés à ce titre.

B_____ SA allègue, pour sa part, que du 13 juin au 31 décembre 2010, A_____ a été 65 jours "on duty", 14 jours en formation et 121 jours "off-duty", en 2011 161 jours "on duty", 6 jours en positionnement, 13 jours en formation et 185 jours "off duty", et en 2012 129 jours "on duty", cinq jours en positionnement, dix jours en formation, et 151 jours "off duty", sans compter 71 jours en incapacité-maladie.

f. Selon un témoin employé de B_____ SA (et en litige prud'homal avec celle-ci) de 2010 à 2013 moment de son licenciement, tous les pilotes ont effectué des jours de travail supplémentaires, ce qui pouvait être vérifié sur les plannings établis par la compagnie. Le témoin avait été en partie rémunéré pour les jours de travail supplémentaires, à l'instar de ses autres collègues, l'un d'entre eux lui ayant rapporté avoir été totalement indemnisé. Entre le 15 novembre 2010 et le 31 janvier 2011, il y avait eu une surcharge de travail, qu'il avait pu constater car les plans de vol et les plannings étaient affichés pour tous les avions de B_____ SA; il n'y avait que trois pilotes, dont A_____, pour l'avion auquel celui-ci était affecté (témoin I_____).

g. Du 27 avril au 7 juillet 2012, A_____ a été en incapacité de travail totale, à la suite d'un accident.

Il est admis qu'il a été en vacances du 25 au 31 octobre 2010, du 7 au 13 mars ainsi que du 30 juin au 6 juillet 2011, enfin du 23 juillet au 12 août 2012.

h. Les rapports de travail entre les parties ont pris fin au 31 décembre 2012, à l'initiative de l'employé.

B. a. Le 11 février 2014, A_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une demande dirigée contre B_____ SA, en paiement de 161'339 fr. 90.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 7 avril 2014, A_____ a déposé sa demande au Tribunal des prud'hommes le 29 avril 2014. Il a conclu à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser 20'231 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013 à titre de différence de salaire, 69'372 fr. 30 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 octobre 2011 (date moyenne) à titre d'indemnités pour vacances non prises, et 71'736 fr. 60 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 octobre 2011 (date moyenne) à titre de paiement d'heures supplémentaires.

Par réponse, B_____ SA a conclu à l'irrecevabilité de la demande, motif pris de l'incompétence *ratione loci* du Tribunal genevois; subsidiairement au déboulement de A_____ de toutes ses conclusions, et, à titre reconventionnel, à la condamnation de celui-ci à lui verser 21'959 fr. 26 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013, à titre de réparation de dommage.

Par acte du 13 novembre 2014, A_____ s'est déterminé sur les conclusions d'irrecevabilité de B_____ SA, persistant dans ses propres conclusions, et a conclu au déboulement de la précitée des fins de sa demande reconventionnelle.

Par ordonnance du 31 mars 2015, le Tribunal a requis de A_____ la production d'un tableau récapitulatif de ses jours de travail, jours de congé et jours de formation.

A_____ s'est exécuté. A l'audience du Tribunal du 17 août 2015, il a déclaré s'être basé pour ce faire sur les per diem reçus, sur les plannings de son employeur (sans précision des numéros de pièces visés) et sur son carnet de vol. Les vacances étaient comptabilisées en "day off" et les jours de formation en "on duty". Durant les formations et durant les vols d'avion de ligne pour se rendre à l'endroit où était positionné son appareil, il touchait des per diem; durant certains jours "on duty", il n'en touchait pas. L'intimée a déclaré ne pas être en mesure de contrôler les plannings (sans précision des numéros de pièces visés) déposés par l'employé qui les avait lui-même établis.

A l'issue de l'audience du Tribunal du 17 août 2015, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

b. Par jugement du 29 septembre 2015, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a déclaré irrecevables la demande formée par A_____ et la demande reconventionnelle formée par B_____ SA, et a arrêté les frais de la procédure à 1'610 fr. compensés avec l'avance effectuée.

Statuant sur appel de A_____ par arrêt du 25 juillet 2016, la Cour a annulé le jugement attaqué, déclaré recevables la demande du précité et la demande reconventionnelle de B_____ SA, et renvoyé la cause au Tribunal pour instruction complémentaire éventuelle et nouvelle décision, les frais de l'appel étant arrêtés à 800 fr. et leur répartition déléguée au Tribunal.

c. Le 5 décembre 2016, A_____ a requis du Tribunal qu'il reprenne l'instruction du dossier et cas échéant rende sa décision, dans la mesure où il n'avait pas de nouvelles réquisitions de preuves à formuler. Il a réduit ses conclusions à 46'899 fr. 60 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2011 et 16'196,20 euros plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2012 pour vacances non prises respectivement du 13 juin 2010 au 31 décembre 2011 et du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012, ainsi que 46'944 fr. 70 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2011 et 17'865,90 euros à titre de paiement des heures supplémentaires du 13 juin 2010 au 31 décembre 2011 et

du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012 respectivement, avec suite de dépens.

d. Par jugement du 23 mars 2017, le Tribunal a débouté A_____ et B_____ SA de leurs conclusions (ch. 3), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4), arrêté les frais de la procédure à 1'610 fr. mis à la charge de A_____ et compensés avec l'avance opérée (ch. 5 et 6 et 7), et condamné B_____ SA à verser 800 fr., à l'Etat de Genève (ch. 8). Il a encore rappelé qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 9) et a débouté les parties de toute autre conclusion sur les frais (ch. 10).

Statuant par arrêt du 3 novembre 2017, la Cour a annulé le chiffre 3 du jugement précité en tant qu'il avait débouté A_____ de ses conclusions, ainsi que les chiffres 4 à 7 et 10 dudit dispositif, et renvoyé la cause au Tribunal pour instruction complémentaire et nouvelle décision.

La Cour relevait qu'il reviendrait au Tribunal de recueillir les éléments pertinents au sujet des circonstances de l'établissement des différentes pièces produites, et des déterminations des parties, période par période, avant de procéder à un examen de celles-ci tel que celui qu'elle avait elle-même effectué pour le mois de novembre 2010, pour tous les laps de temps couverts par les différents titres à la procédure, afin de déterminer si l'appelant avait ou non apporté la preuve de ses prétentions.

e. A la suite du renvoi de la cause, A_____ a déposé des pièces.

Le Tribunal a entendu les parties à son audience du 28 novembre 2018, puis celles-ci, après avoir renoncé à plaider, ont déclaré persister dans leurs conclusions, sur quoi la cause a été gardée à juger.

Par jugement du 14 juin 2019, le Tribunal a déclaré irrecevables les pièces 27 à [recte: et] 32 déposées par A_____, et débouté A_____ de ses conclusions, et les parties de toute autre conclusion, arrêté les frais judiciaires à 3'610 fr., mis à la charge de A_____ à raison de 1'610 fr. et à celle de B_____ SA à raison de 2'000 fr., qu'elle a été condamnée à verser à l'Etat de Genève, et rappelé qu'il ne serait pas alloué de dépens.

C. A_____ a formé appel contre le jugement précité. Il a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait a repris ses conclusions de première instance, avec suite de frais et dépens.

B_____ SA a conclu à la confirmation de la décision entreprise, avec suite de frais.

Par avis du 4 novembre 2019, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'il n'avait pas apporté d'élément de preuve des heures ou jours supplémentaires qu'il soutenait avoir accomplis, et d'avoir procédé, s'agissant de ses prétentions en vacances, à une confusion entre les périodes "off duty" et les périodes de vacances.

2.1. En vertu de l'art. 8 CC, le travailleur qui émet des prétentions salariales doit prouver en particulier le taux d'occupation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2015 du 30 avril 2015, consid. 3.4).

Le fardeau de la preuve des heures de travail supplémentaires accomplies incombe au travailleur. S'il n'est plus possible de prouver avec exactitude combien d'heures supplémentaires le travailleur a effectuées, le juge peut faire application de l'art. 42 al. 2 CO pour en estimer le nombre. Afin toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, d'alléguer et de prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4A_495/2007 du 12 janvier 2009, consid. 5.2.1).

Une rétribution suppose en outre que ces activités étaient nécessaires à l'accomplissement des tâches de l'employé, qu'elles ne pouvaient pas être exercées à un autre moment et qu'elles ont été autorisées ou avalisées par la ou les personnes compétentes. Le fardeau de la preuve de ces faits incombe à l'employé; à cet égard, il supporte les conséquences des éventuelles difficultés de preuve liées au fait qu'il a tardé à demander la rétribution des heures supplémentaires (arrêt du Tribunal fédéral 4A_73/2016 du 11 juillet 2016, consid. 5).

2.2. Dans le cadre d'une procédure régie par la maxime des débats, les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC). Il revient donc aux parties d'invoquer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et d'en proposer la preuve (ATF 142 III 462 consid. 4.1). Selon l'art. 56 CPC, le tribunal interpelle les parties lorsque leurs actes ou déclarations sont peu clairs, contradictoires, imprécis ou manifestement incomplets et leur donne l'occasion de les clarifier et les compléter.

2.3. L'art. 63 de la loi fédérale sur l'aviation (RS 748.0) prévoit que le Conseil fédéral détermine, dans l'ordonnance d'exécution ou des règlements spéciaux, les droits et obligations du personnel aéronautique, dans les limites des accords internationaux et de la législation fédérale, les conditions de travail étant réglées par contrat.

Selon l'art. 1 de l'ordonnance du DETEC relative aux temps de vol et de service et à l'aménagement du temps de travail dans le trafic aérien commercial assuré par avion (Ordonnance relative aux temps de vol et de service; RS 748.127.8, du 26 septembre 2008), l'ordonnance règle les aspects liés aux temps de vol et de service des membres de l'équipage d'avions, qui peuvent être réglés par chaque Etat conformément au règlement (CEE) no 3922/91 (al. 1); elle s'applique aux entreprises de transport aérien sises en Suisse et ayant l'obligation de détenir une autorisation d'exploitation ou une concession pour le transport aérien commercial de personnes et de marchandises (al. 2); elle s'applique, conjointement à l'annexe III, sous-partie Q, du règlement (CEE) no 3922/91, à tous les vols assurés par ces entreprises, y compris aux vols qu'il y a lieu de qualifier de privés (al. 3).

L'art. 6 de ladite ordonnance prévoit que la réserve à l'aéroport précédant un vol est comptabilisée dans le temps de service de vol: a. à raison de 50 %, si un local approprié est disponible; b. à 100 %, si aucun local approprié n'est disponible (al. 1), et que la réserve n'est pas comptabilisée dans le temps de service; a. lorsqu'elle est assurée à domicile; b. si un logement raisonnable est disponible (al. 2).

Selon l'art. 7 al. 1 de cette ordonnance, sans préjudice de la durée minimale des vacances figurant à l'art. 329a du code des obligations, tout membre d'équipage bénéficie au moins de: a. 7 jours locaux par mois civil libres de travail et de réserve; b. 96 jours locaux par année civile libres de travail et de réserve.

L'annexe III, sous-partie Q, du règlement (CEE) no 3922/91 (visée à l'art. 1 al. 3 de l'ordonnance précitée) a été remplacée par le règlement de l'Union européenne n° 965/2012 modifié par le règlement UE n° 83/2014 (EU-FTL), à compter du 18 février 2016. Depuis lors, le service comprend notamment le fait de donner ou de suivre une formation (ORO.FTL105, par. 9).

2.4. Selon l'art. 13 al. 4 de l'Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1; RS 822.111), le temps qu'un travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, soit sur ordre de l'employeur, soit, en vertu de la loi, parce que son activité professionnelle l'exige, est réputé temps de travail. Ainsi, si la formation est imposée par l'exécution du travail, le salaire est dû au travailleur pour toute la durée consacrée à la formation (CARRUZZO, La rémunération du travailleur et le remboursement des frais, 2007, p. 245). Tel n'est par contre pas le cas lorsque la formation n'est pas imposée par l'exécution du travail, mais destinée à améliorer la capacité professionnelle du travailleur. Une telle formation n'est pas liée à un employeur déterminé ou à un produit spécifique (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C_326/2005 du 21 octobre 2005 consid. 4) et elle se distingue du travail qui est exécuté directement

dans l'intérêt de l'employeur et qui constitue la contrepartie du salaire (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4P.264/2001 du 10 janvier 2002 consid. 2c/aa; CARRUZZO, op. cit., p. 246 ss ; arrêt du Tribunal fédéral 4D_13/2011 du 14 avril 2011, consid. 2.3).

2.5. En l'espèce, les deux parties divergent non pas tant sur la comptabilisation des jours effectifs réalisés par rapport aux plannings produits par l'appelant (dont il est acquis qu'ils ont été établis pas l'intimée), mais sur la catégorisation de ceux-ci en "on duty" et "off duty", en fonction des diverses tâches effectuées, étant rappelé qu'il est admis que les jours de positionnement ont été comptés en jours "on duty".

2.5.1. L'appelant soutient d'abord que relèvent de la première catégorie les jours de réserve à domicile; il observe encore que le tableau de l'intimée, fondé sur les indemnités "*per diem*" n'est pas probant à cet égard, puisqu'aucune indemnité de cet ordre ne lui était versée lorsqu'il était chez lui. L'intimée conteste l'existence même de cette "réserve".

En tout état, il apparaît que l'art. 6 par. 2 de l'Ordonnance relative aux temps de vol et de service prévoit clairement que le temps de réserve à domicile ne compte pas comme du temps de service, ce qui scelle le grief de l'appelant.

A bien comprendre le raisonnement de ce dernier, les exigences particulières de la profession justifieraient, selon lui, que le temps de réserve, qu'il assimile à du temps de piquet au sens des art. 14 et 15 OLT 1, soit rémunéré, en dépit de la réglementation précitée dont il n'expose pas en quoi elle devrait céder le pas à l'OLT 1. Pareille thèse ne convainc pas, étant relevé que l'un des deux textes précités, qui sont de même rang législatif – soit l'Ordonnance relative aux temps de vol et de service - est plus spécifique que l'autre – soit l'OLT1, de sorte que le premier l'emporte sur le second, en fonction de l'adage *lex specialis derogat generali*. La mention spécifique de l'OLT1 dans les conditions de travail de l'intimée ne revêt pas non plus de sens déterminant, puisque ce texte n'est cité qu'à titre exemplatif parmi les règles de droit fédéral applicables à la relation de travail.

L'argumentation de l'appelant liée aux jours de réserve tombe ainsi à faux.

2.5.2. En ce qui concerne la formation, l'appelant assied sa thèse selon laquelle les jours consacrés à celle-ci devraient entrer dans la catégorie "on duty" sur une "pratique bien établie dans la profession", qu'il ne s'est toutefois pas attaché à démontrer; il admet pour le surplus que cette supposée pratique n'a été codifiée qu'à compter de février 2016, soit largement après que les relations de travail ont pris fin, si bien qu'il n'est pas fondé à en déduire une prétention.

Quant aux réglementations internes de l'intimée, elles excluent clairement du temps "on duty" la formation. L'appelant ne peut ainsi se prévaloir d'un droit à cet égard, quel que soit son avis sur le sujet. S'il est exact que ces formations continues sont nécessaires pour le maintien des licences de pilote, et par conséquent pour la qualification au travail,

il n'en demeure pas moins qu'elles ne sont pas liées à un employeur déterminé ou un produit spécifique, si bien qu'elles ne justifient pas le versement du salaire. A cet égard, il est sans portée, contrairement à l'avis de l'appelant, que l'intimée se soit contractuellement engagée à assumer les frais de ces informations (qu'elle réservait après en avoir choisi le lieu) et ait versé des indemnités "*per diem*" à son employé, ce qui était au demeurant à l'avantage de celui-ci.

2.5.3. S'agissant des décomptes de jours produits, l'appelant affirme avoir établi sa version, sur la base des plannings établis par l'intimée, des indemnités "*per diem*" perçues, et de son carnet de vol qu'il n'a pas déposé à la procédure.

L'intimée soutient que le tableau des indemnités "*per diem*" qu'elle a fourni permet de "se faire une idée assez précise" du nombre de jours de service de l'appelant, puisque ceux-ci se déroulaient dans leur "quasi-totalité" à l'étranger. Ces tableaux ont été en outre annotés et compilés par ses soins.

Il y a lieu de procéder à une comparaison détaillée des jours soumis par les deux parties, à la lumière des considérations qui précèdent, lesquelles règlent le sort des jours de réserve, de déplacement et de formation, et également de vacances.

Il apparaît pour juin 2010, outre une divergence d'un jour d'ordre calendaire, que l'appelant comptabilise des jours de formation comme "on duty", contrairement à ce qu'il soutient. En juillet, et août 2010, il a procédé de la même façon, de sorte qu'en définitive les calculs des deux parties coïncident. Ces calculs correspondent aussi pour le mois de septembre 2010. Pour octobre 2010, l'intimée n'a pas soumis de calcul. Pour novembre 2010, l'appelant base sa prétention sur un planning (pièce 27) qui a été déclaré irrecevable par les premiers juges ce qu'il ne remet pas en cause de façon motivée en appel, partant, la pièce n'appartient pas à la procédure. Par conséquent, il n'y a pas lieu de retenir cet élément. Pour décembre 2010, l'appelant attribue la différence de trois jours entre les deux calculs soumis à de la réserve.

En janvier 2011, les calculs des deux parties coïncident. En février 2011, en retranchant les 8 jours de réserve allégués par l'intimé, les calculs correspondent aussi. En mars 2011, la différence tient à nouveau à des jours de réserve. En avril 2011, les calculs correspondent. En mai et juin 2011, la différence tient à nouveau aux jours de réserve. En juillet 2011, ce sont les jours de vacances mis en exergue par l'appelant qui constituent la divergence entre les deux calculs. En août 2011, ce sont deux jours de réserve qui causent la différence. En septembre 2011, il y a trois jours de différence, que l'appelant n'explique pas clairement. En octobre et novembre 2011, ce sont à nouveau des jours de réserve à domicile qui font la différence. En décembre 2011, les calculs coïncident. Le total de l'intimée (161 jours "on duty", 6 jours de positionnement, 13 jours de formation, 185 jours "off duty") peut ainsi être retenu.

En janvier 2012, les calculs correspondent. En février 2012, la différence tient aux jours de réserve. En mars 2012, l'appelant n'explique pas clairement la source de la

différence. En avril 2012, les calculs correspondent. En mai et juin 2012, les deux parties s'accordent sur l'arrêt-accident. En juillet 2012, figure sur la fiche de l'employeur la mention manuscrite "A_____ asked me to stay in G_____ at his own [?] cost until the 22nd of July. No additional cost for B_____ SA", dont on comprend que l'appelant était, pour l'intimé, "off duty" durant ses jours de formation et cinq jours supplémentaires, de même que durant ses jours de vacances, tandis que le week-end consécutif à la fin de son arrêt-accident a été compté en maladie; il en résulte que la divergence entre les calculs présentés tient aux jours d'entraînement et de vacances. En août 2012, les chiffres coïncident. En septembre 2012, la différence tient aux jours de formation. En octobre 2012, la différence de calculs tient à deux jours de réserve. En novembre 2012, les calculs correspondent. En décembre 2012, la différence de calculs tient à deux jours de réserve.

Il résulte de l'examen détaillé ci-dessus que, pour plusieurs mois, les calculs réalisés par les deux parties convergent et que lorsque ce n'est pas le cas, la divergence – méthodes de catégorisation mise à part pour les jours de réserve et de formation – porte sur un nombre modique de jours (juin 2010, septembre 2011, mars 2012), rapporté à l'ensemble de la période des rapports de travail. Ce constat tend à renforcer la conclusion selon laquelle les plannings établis par l'intimée répondaient à leur définition, à savoir qu'ils étaient en principe suivis, mais que des modifications, mineures la plupart du temps, devaient être réalisées. Pour le surplus, il apparaît clairement que la vision opposée des parties sur les catégories "on/off duty" explique l'essentiel de la comptabilisation différente.

Comme, pour les motifs retenus ci-avant, la thèse de l'appelant n'est pas fondée, les jours totaux proposés par l'intimée (dont l'appelant, qui n'a pas déposé de réplique, n'a pas contesté la somme arithmétique) sont à retenir, soit pour l'année 2010, 65 jours "on duty", 14 jours de formation, et 121 jours "off duty", pour l'année 2011, 161 jours "on duty", 6 jours de positionnement, 13 jours de formation, 185 jours "off duty", et pour l'année 2012 129 jours "on duty", 5 jours de positionnement, 10 jours de formation, 151 jours "off duty" et 71 jours de maladie.

2.5.4. Avant de vérifier si les jours ainsi établis sont compatibles avec les stipulations contractuelles, il convient de se pencher sur l'argumentation de l'appelant selon laquelle les vacances devaient être prises en dehors du temps "on/off duty", et ainsi être d'emblée déduites du nombre de jours dans l'année (365 jours – 38 jours de vacances), le solde de 327 jours devant être réparti à raison de la moitié entre "on duty" et "off duty".

Il est constant que le contrat liant les parties prévoit que les vacances relèvent du temps "off duty". L'appelant allègue qu'en dépit de ce texte clair, il lui avait été exposé lors de son entretien d'engagement que le traitement serait différent de ce qui était prévu dans le contrat; l'intimée le conteste. En l'absence de tout autre élément, la déclaration de l'appelant sur ce point ne suffit pas à apporter la preuve de son allégation.

Les jours de vacances du personnel aéronautique existent en sus des 7 jours par mois (ou 96 jours par année civile) libres de travail et de réserve prévus par l'art. 7 de l'Ordonnance relative aux temps de vol et de service.

Cette règle permet ainsi de retenir qu'un employé a droit à 96 jours libres par an, outre son droit aux vacances légal de quatre semaines (soit 28 jours, week-end compris). Elle fait également échec à la thèse de l'appelant, qui semble se prévaloir de jours ouvrables, alors que son contrat lui donnait droit à 28 jours "calendriers" (ce qui revenait donc au droit aux vacances légal mentionné ci-avant), auxquels s'ajoutait l'équivalent de dix jours fériés.

Sur la base de la stipulation contractuelle de 15 jours on/15 jours off, le Tribunal a retenu que, durant une année, l'appelant devait effectuer 182,5 jours de la première catégorie et 182,5 de la seconde.

Contractuellement, l'appelant avait droit à 38 jours de vacances "calendriers"; ceux-ci doivent donc s'ajouter aux 96 jours précités, et rester dans la limite des 182,5 jours "off". Or, les totaux soumis par l'intimée montrent que ladite limite n'a pas été dépassée, l'appelant ayant bénéficié de 121 jours "off duty" sur ses six mois et demi de travail en 2010, 185 en 2011 et 151 jours sur ses presque dix mois de travail en 2012 (compte tenu de son arrêt-accident de l'ordre de deux mois). L'argumentation de l'appelant relative au but des vacances ne convainc donc pas.

Il s'ensuit que tant le contrat que les règles légales ont été respectés. Seule la prescription de l'art. 329c al. 1 CO (à laquelle il ne peut être dérogé au détriment du travailleur selon l'art. 361 CO), selon laquelle l'employé avait droit à deux semaines de vacances consécutives, n'a pas trouvé application, à tout le moins en 2011. L'appelant aurait alors été fondé à s'en plaindre auprès de l'intimée, sans que l'on discerne, dans le cadre de la présente procédure, quelle pourrait être la conséquence de cette informalité, le précité n'élevant aucune prétention chiffrée de ce chef.

2.5.5. Au vu de ce qui précède, l'appelant n'est pas parvenu à faire la démonstration de ses prétentions. Le jugement entrepris, qui a débouté l'appelant de ses conclusions, sera ainsi confirmé.

- 3.** L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), qui seront arrêtés à 1'500 fr. (art. 81 RTFMC), compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le 14 juin 2019 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais judiciaires :

Arrête les frais de l'appel à 1'500 fr., compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'ETAT DE GENEVE.

Les met à la charge de A_____.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.