

# **GE\_GERICHTE ACJC/674/2026 vom 17. April 2026**

GE Cour de justice, 2026-04-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ACJC\\_674\\_2026](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_674_2026)

FR: GE\_GERICHTE ACJC/674/2026 du 17 avril 2026

IT: GE\_GERICHTE ACJC/674/2026 del 17 aprile 2026

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties avant le 1er janvier 2025, la présente procédure d'appel demeure régie par l'ancien droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC), sous réserve des dispositions d'application immédiate énumérées à l'art. 407f CPC.

### **E. 1.2**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

### **E. 1.3**

Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC). Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable. Par souci de simplification, l'employeuse sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employé en qualité d'intimé.

- 12/23 -

C/21170/2022

## **E. 2**

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique (art. 219 et art. 243 CPC) et le procès est soumis aux maximes des débats et de disposition (art. 55 al. 1 CPC, art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC a contrario et art. 58 CPC).

## **E. 3**

Les parties font grief au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits, de sorte que l'état de fait a été complété dans la mesure utile.

## **E. 4**

Il n'est pas contesté que les parties sont liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants CO et que la convention collective nationale des coiffeurs (CCT 2018) était

intégrée au contrat.

## E. 5

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu que les parties s'étaient accordées pour un travail sur appel improprement dit avec une activité plafonnée à 80%. 5.1.1 Le contrat individuel de travail est un contrat par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur, moyennant une rémunération (art. 319 al. 1 CO). Est aussi réputé contrat individuel de travail, le contrat par lequel un travailleur s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (travail à temps partiel) (al. 2). En pratique, le contrat de travail à temps partiel visé par l'art. 319 al. 2 CO, qui vise expressément le travail à temps partiel régulier, peut revêtir des formes multiples comme le travail sur appel ou le travail occasionnel. Le travail à temps partiel correspond, dans une entreprise donnée, à un temps de travail qui est réduit par rapport à la pratique de l'entreprise et qui est exprimé en pour cent d'un poste à plein temps, en heures, en jours ou en demi-jours de travail. Travaille, par exemple, à temps partiel, le travailleur qui s'est engagé à fournir trente heures de travail par semaine dans une entreprise où l'on travaille généralement quarante heures hebdomadaires (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 49 et 51 ad art. 319 CO). 5.1.2 Selon l'art. 24.1 de la CCT 2018, l'horaire de travail hebdomadaire maximum, y inclus le temps de présence, se base sur la semaine hebdomadaire de 43 heures. Il ne peut cependant dépasser les 50 heures prévues dans la Loi sur le travail. La compensation doit avoir lieu dans les 6 mois.

- 13/23 -

C/21170/2022 L'employeur répartit la durée hebdomadaire du travail sur les jours de travail selon les besoins de son entreprise, en tenant compte des limitations apportées par les articles 10, 11, 12, 15 et 31 de la loi sur le travail. Ce faisant, il doit prendre en considération, dans la mesure du possible, les vœux de ses employés (art. 24.2 CCT 2018). 5.1.3 En droit suisse des contrats, la question de savoir si les parties ont conclu un accord est soumise au principe de la priorité de la volonté subjective sur la volonté objective. Lorsque les parties se sont exprimées de manière concordante, qu'elles se sont effectivement comprises et, partant, ont voulu se lier, il y a accord de fait. Si au contraire, alors qu'elles se sont comprises, elles ne sont pas parvenues à s'entendre, ce dont elles étaient d'emblée conscientes, il y a un désaccord patent et le contrat n'est pas conclu. Subsidiairement, si les parties se sont exprimées de manière concordante, mais que l'une ou les deux n'ont pas compris la volonté interne de l'autre, ce dont elles n'étaient pas conscientes dès le début, il y a désaccord latent et le contrat est conclu dans le sens objectif que l'on peut donner à leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance; en pareil cas, l'accord est de droit (ou normatif) (ATF 144 III 93 consid. 5.2.1; 123 III 35 consid. 2b; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.1). En procédure, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO; interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions et dénominations inexacts dont elles ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 142 III 239 consid. 5.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_431/2019 du 27 février 2020 consid. 5.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des

parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4.2.1). Cette interprétation subjective repose sur l'appréciation des preuves. Si elle s'avère concluante, le résultat qui en est tiré, c'est-à-dire la constatation d'une commune et réelle intention des parties, relève du domaine des faits (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_411/2020 du 9 février 2021 consid. 3.1.3 et les arrêts cités). Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme

- 14/23 -

C/21170/2022 en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_411/2020 du 9 février 2021 consid. 3.1.3 et les arrêts cités).

## **E. 5.2**

En l'espèce, l'intimé a toujours affirmé avoir compris qu'il était employé à plein temps et il a effectué un travail de plus de 44 heures par semaine, ce qui correspondait à une telle activité. De son côté, l'appelante a établi un contrat de travail indiquant que l'intimé serait employé à plein temps puisqu'il dispose que "le temps de travail est fixé entre les parties à 100%, en fonction des besoins de l'employeur et des disponibilités de l'employé". Si le nombre des heures que devait effectuer l'intimé n'est pas indiqué, il résulte clairement du contrat que celui-ci devait exercer une activité à plein temps et non une activité à temps partiel. On ne saurait suivre l'appelante lorsqu'elle fait valoir dans le cadre de la procédure que le texte du contrat permet de retenir un travail sur appel improprement dit. Le terme "en fonction des besoins de l'employeur et des disponibilités de l'employé" est à mettre en relation avec l'art. 24.2 de la CCT qui prévoit que l'employeur répartit la durée hebdomadaire du travail sur les jours de travail selon les besoins de son entreprise tout en prenant en considération, dans la mesure du possible, les vœux de ses employés. En effet, l'appelante ouvrant son salon six jours par semaine de 9h à 19h, même en exerçant une activité à plein temps, de 44 heures par semaine hebdomadaire y inclus le temps de présence selon l'art. 24.1 CCT, l'intimé ne pouvait pas travailler de 9h à 19h les six jours ouvrables. Il était donc nécessaire que l'appelante détermine, avec l'intimé, quels jours ouvrables celui-ci travaillerait pour elle pour effectuer la totalité de ses heures de travail. Par ailleurs, il résulte de la procédure que l'intimé a travaillé au salon de l'appelante de manière régulière, à raison de cinq jours par semaine, soit généralement les lundis, mercredis, jeudis, vendredis entre 9h et 19h ainsi que les samedis entre 9h et 18h. Non seulement les témoignages sont convergents sur ce point (témoins F\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_) mais cela résulte également du document "Relevé des heures de travail effectuées par le Demandeur" produit par l'appelante qui indique généralement une présence cinq jours par semaine du matin au soir. Compte tenu du fait que l'intimé a effectué un travail à plein temps tout au long de son activité pour l'appelante, le fait que le

témoin I\_\_\_\_\_, qui n'a pas rédigé le contrat, ait pensé qu'il y avait une erreur dans le libellé du contrat s'agissant d'un contrat de travail à 100% ne suffit pas à convaincre du bien-fondé de la thèse de l'appelante.

- 15/23 -

C/21170/2022 Contrairement aux allégations de cette dernière, et aux déclarations de E\_\_\_\_\_ qui était le supérieur hiérarchique de l'intimé et qui travaille toujours pour l'appelante, il résulte des témoignages recueillis que l'intimé n'était pas libre de fixer ses horaires de travail mais devait être constamment présent sur son lieu de travail entre 9h et 19h, hormis le temps de sa pause, afin de pouvoir prendre éventuellement en charge un client sans rendez-vous. Si L\_\_\_\_\_, qui était responsable d'un des salons de l'appelante et qui avait déjà développé une bonne clientèle, a pu être autorisé à gérer ses horaires tant qu'il effectuait ses heures de travail et atteignait les objectifs fixés par l'appelante, il est également avéré qu'il était convenu que les nouveaux coiffeurs, tel l'intimé, devaient prendre les clients qui venaient sans rendez-vous. En outre, comme le prévoit la CCT 2018, le temps de travail de l'intimé comprenait non seulement le temps qu'il mettait à servir les clients mais également le temps d'attente entre deux rendez-vous, les quelques minutes de battement entre chaque client impliquant qu'il reste sur son lieu de travail sans pouvoir vaquer à ses occupations. C'est donc à tort que l'appelante prétend que l'intimé n'avait pas effectué ses heures de travail et c'est à juste titre que le Tribunal l'a déboutée de ses conclusions tendant à ce que l'intimé soit condamné à lui restituer un trop-perçu de salaire. En outre, le fait que l'intimé n'a pas contesté le montant de son salaire ne permet pas de retenir qu'il ne travaillait pas à plein temps, de multiples raisons pouvant être à l'origine de cette non-contestation comme l'ignorance de l'existence d'un salaire minimum légal ou la crainte de perdre son emploi. Au vu de ce qui précède, l'appelante avait conscience et volonté d'engager l'intimé selon un contrat de travail usuel où ce dernier devait effectuer plus de quarante heures de travail réparties sur cinq jours dans la semaine choisies par l'appelante après discussion avec l'intimé. De son côté, l'intimé avait également eu conscience et la volonté de travailler à plein temps pour l'appelante de manière régulière. Il y a donc lieu de retenir que les parties se sont effectivement comprises et, partant, ont voulu se lier par un contrat de travail à plein temps au sens de l'art. 319 al.1 CO. Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de donner suite aux conclusions de l'appelante tendant au renvoi de la cause pour instruction complémentaire sur le réel temps de travail de l'intimé. Pour le surplus, l'appelante ne conteste pas les calculs opérés par le Tribunal dans son application du salaire minimum légal genevois, étant relevé que l'intimé a droit au salaire minimum légal genevois même s'il n'a pas contesté son salaire (DONATIELLO, Commentaire romand, Code des obligations, 2021, n. 18 à 20 et 27 ad art. 342 CO). Par conséquent, les chiffres 5 à 7 du dispositif du jugement querellé seront confirmés.

- 16/23 -

C/21170/2022

## **E. 6**

L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à verser à l'intimé son salaire pour le mois d'avril 2022.

### **E. 6.1**

Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail (art. 324 al. 1 CO). Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé (art. 324 al. 2 CO). La jurisprudence considère en particulier que lorsque le travailleur a été libéré de son devoir de travailler pendant le délai de congé, il convient d'imputer sur la créance salariale le revenu qu'il a pu ou aurait pu obtenir auprès d'un autre employeur du fait de la libération de cette obligation; l'employé ne doit en effet pas s'enrichir au détriment de l'employeur en percevant de celui-ci un salaire sans fournir de contre-prestation et en acquérant simultanément un revenu grâce à une autre activité de travail (ATF 128 III 212 consid. 3b/cc; 118 II 139 consid. 1; PERRENOUD, Commentaire romand, CO I, 2021, n. 25 ad art. 324 CO).

## **E. 6.2**

En l'espèce, l'intimé a travaillé six jours entre le 31 mars et le 16 avril 2022 dans le salon D\_\_\_\_\_ durant son délai de congé. Selon ses dires, il voulait simplement voir s'il pourrait y travailler. Il est avéré que l'intimé a renoncé à percevoir une rémunération pour cette activité. Il est toutefois établi qu'au moins un des clients lors de ce "stage" a versé une somme de 40 fr. au tenancier du salon de coiffure, ce qui correspondait à une prestation. Compte tenu de ce qui précède, l'intimé étant un coiffeur expérimenté, et non un apprenti ou un stagiaire, aurait pu se faire payer pour son activité. Celui-ci ayant travaillé 6 jours dans le salon, c'est une somme de 1'223 fr. 50 (4'282 fr. 26 / 21 jours ouvrables travaillés x 6 jours) qui doit être imputée sur son salaire du mois d'avril. C'est donc une somme de 3'058 fr. 76 (4'282 fr. 26 - 1'223 fr. 50) que l'appelante doit à l'intimé au titre de son salaire pour le mois d'avril 2022. Par conséquent, le chiffre 8 du dispositif du jugement sera annulé et l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé la somme brute de 3'058 fr. 76 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 2022 à titre de salaire pour le mois d'avril 2022.

## **E. 7**

Dans l'hypothèse où la Cour parviendrait à la conclusion que le salaire d'avril 2022 serait dû à l'intimé, l'appelante fait valoir, pour la première fois en appel, que la retenue de salaire du mois d'avril doit être considérée comme une peine conventionnelle, telle que prévue à l'art. 19 de la CCT.

### **E. 7.1**

L'art. 120 al. 1 CO permet à deux personnes, qui sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent, de compenser sa dette avec sa créance, si les deux

- 17/23 -

C/21170/2022 dettes sont exigibles. La compensation peut être opposée même si la créance est contestée (art. 120 al. 2 CO). Le débiteur doit faire connaître au créancier son intention d'invoquer la compensation (art. 124 al. 1 CO). La prise en compte d'une objection de compensation par le juge dans le cadre d'un procès implique que la partie qui s'en prévaut présente une déclaration correspondante – ou si celle-ci a déjà été faite, qu'elle l'allègue et la prouve – dans la limite de temps posée par les règles procédurales topiques (ATF 149 III 465 consid. 5.5.3 et 5.5.4).

### **E. 7.2**

En l'espèce, l'objection de compensation nouvellement soulevée par l'appelante en lien avec le dommage prétendument subi du fait que l'intimé aurait violé son obligation de fidélité à son égard pendant le délai de congé – de sorte que le non-versement du salaire du mois d'avril 2022 constituerait une peine conventionnelle – est irrecevable car elle a été invoquée pour la première fois en seconde instance et ne repose sur aucun fait nouveau. Il n'y a donc pas lieu d'examiner si l'intimé a violé son devoir de fidélité envers l'appelante pendant son délai de congé.

#### **E. 8**

L'appelante considère que le solde de vacances de l'intimé pour l'année 2022 devait être imputé sur son délai de congé. De son côté, l'intimé fait valoir que non seulement ses vacances pour l'année 2022 doivent lui être payées mais qu'il a également droit au paiement des vacances non prises en 2020 et 2021. 8.1.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO). Selon la jurisprudence, il appartient au travailleur de prouver l'obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances. En revanche, l'employeur doit prouver que cette obligation contractuelle a été exécutée; il lui incombe donc de démontrer que le travailleur a pris des jours de vacances pendant la période déterminante et d'établir leur nombre (ATF 128 III 271 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_285/2024 du 7 juillet 2025 consid. 7.4.3). 8.1.2 Dans le cadre de la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès, c'est-à-dire d'alléguer les faits pertinents (fardeau de l'allégation subjectif) et d'offrir les moyens de preuve propres à établir ceux-ci (fardeau de l'administration de la preuve; ATF 144 III 519 consid. 5.1). En vertu des art. 221 al. 1 let. d et 222 al. 2 CPC, les faits pertinents doivent être allégués en principe dans la demande, respectivement dans la réponse; ils peuvent l'être dans la réplique et la duplique si un deuxième échange d'écritures est

- 18/23 -

C/21170/2022 ordonné (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_31/2023 du

#### **E. 11**

janvier 2024). Ils doivent être suffisamment motivés pour que la partie adverse puisse se déterminer sur eux et que le juge puisse savoir quels sont les faits admis, respectivement les faits contestés sur lesquels des moyens de preuve devront être administrés (art. 150 al. 1 CPC). Un simple renvoi global aux pièces annexes ne suffit en général pas (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_264/2015 du 10 août 2015 consid. 4.2.2 et 5A\_61/2015 du 20 mai 2015 consid. 4.2.1.3). Il importe que le tribunal et la partie adverse n'aient pas besoin de rechercher la présentation des faits dans l'ensemble des annexes. Ce n'est pas à eux qu'il incombe de fouiller dans les pièces pour chercher si l'on peut y trouver des éléments en faveur de la partie qui supporte le fardeau de l'allégation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_195/2014 du 27 novembre 2014 consid. 7.3.3). 8.1.3 Aux termes de l'article 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut

exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_285/2024 du 7 juillet 2025 consid. 7.4.2). Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_193/2005 précité consid. 3.2, non publié in ATF 131 III 623; 4A\_381/2020 précité consid. 6.2; 4A\_83/2019 précité consid. 4.1; 4A\_434/2014 précité consid. 4.2). Les vacances résiduelles doivent être prises en nature lorsque leur durée n'excède pas, approximativement, le quart ou le tiers du délai de congé; s'il y a lieu, elles doivent être prises partiellement en nature et, pour le surplus, remplacées par une prestation en argent (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_319/2019 du 17 mars 2020 consid. 8).

8.2.1 En l'espèce, contrairement à ce que plaide l'appelante, l'intimé travaillait à plein temps de sorte qu'il avait droit tant selon le contrat de travail que selon l'art. 28.1 CCT 2018 à quatre semaines de vacances par année. Cela résulte également du message de l'intimé du 19 août 2021 qui indique avoir pris une

- 19/23 -

C/21170/2022 semaine de travail sur l'année en cours de sorte qu'il lui en restait trois, ce à quoi il lui a été répondu "ok". L'appelante a allégué que l'intimé avait pris 31,2 jours de vacances en 2020 et 2021 sans indiquer à quelles dates ces jours ont été pris. Elle s'est limitée à renvoyer à sa volumineuse pièce 3 qui ne permet pas de vérifier aisément son allégation compte tenu notamment d'échanges de jours de travail. Par conséquent, seuls les messages what'app produits permettent de savoir si l'intimé a pris des vacances. Dans son message du 19 août 2021, l'intimé a affirmé que sur les deux semaines de vacances prises en août 2021 il en avait pris une sur l'année précédente et une sur l'année en cours de sorte que c'est à juste titre que le premier juge a retenu que l'intimé avait épuisé ses vacances 2020. De même, le message de l'intimé du 11 novembre 2021 permet de retenir qu'à cette date il ne bénéficiait plus que de deux jours de congé pour l'année 2021. Il résulte de la pièce 3 produite par l'appelante qu'aucun enregistrement de temps de travail n'a été effectué par l'intimé dans l'application pour le 11 et 13 décembre 2021, de sorte qu'il a bien pris ces deux jours de congé aux dates qu'il souhaitait. L'intimé a donc également épuisé ses jours de vacances pour l'année 2021. 8.2.2 L'intimé ayant été libéré de son obligation de travailler dès le 26 mars 2022, on ne saurait suivre le Tribunal lorsqu'il fait valoir que l'intimé n'a pas eu le temps de prendre des vacances car il devait rechercher un emploi. Les salons de coiffure étant ouverts cinq jours par semaine, parfois six, l'intimé a ainsi bénéficié d'au moins 25 jours ouvrables pour effectuer des recherches d'emploi. Dans la mesure où son droit aux vacances de 6,67 jours constitue moins d'un tiers de la période durant laquelle il a été libéré de son obligation de travailler, il sera retenu que les vacances pouvaient être prises durant le délai de congé, soit en d'autres termes qu'elles ont été compensées par la libération de l'obligation de travailler dont a bénéficié l'intimé, de sorte qu'elle n'a droit à aucune indemnité à ce titre. Cette conclusion s'impose d'autant plus que l'intimé n'a pas allégué avoir rencontré des difficultés particulières pour retrouver un emploi. C'est également à tort que le Tribunal a fait référence à l'art. 29.2 de la CCT qui prescrit que "lorsque l'employé a encore droit à des vacances au moment de la résiliation du contrat de travail, il appartient à la partie qui a reçu le congé de décider si les vacances seront prises

pendant le délai de congé ou payées en espèces après la fin du délai" car cette disposition, qui est applicable au rapport des parties dès lors qu'elles ont intégré la CCT 2018 à leur contrat (art. 11), concerne les employés licenciés qui n'ont pas été libérés de leur obligation de travailler. Par conséquent, le grief de l'appelante sera admis et le chiffre 9 du dispositif du jugement sera annulé.

- 20/23 -

C/21170/2022 9. L'intimé reproche au Tribunal de ne pas avoir fait droit à ses conclusions en indemnisation d'heures supplémentaires.

9.1.1 Selon l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1); l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2); l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). Les heures supplémentaires, dont il est question à l'art. 321c CO, correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a; 116 II 69 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1). Selon la CCT, est réputé travail supplémentaire le travail qui dépasse de plus d'une heure la durée hebdomadaire convenue et qui a été ordonné par l'employeur. L'obligation d'exécuter du travail supplémentaire est régie par l'article 321c al. 1 CO (art. 25.1 CCT).

9.1.2 Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO; ATF 129 III 171 consid. 2.4). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies; la conclusion selon laquelle 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\_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2 et les réf. cit.). Selon l'art. 24.3 CCT, l'employeur est responsable de la saisie du temps de travail fourni, y compris les heures supplémentaires. Il documente les heures de travail effectives. Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la

- 21/23 -

C/21170/2022 durée du travail réalisé par l'employé sera admis comme moyen de preuve en cas de litige. 9.2 En l'espèce, s'il est avéré que l'intimé a effectué des heures supplémentaires, il est également établi que l'appelante n'a jamais demandé à l'intimé d'effectuer un tel travail. Celle-ci n'ont, en outre, pas été réalisées par l'intimé dans le but de

sauvegarder les intérêts de l'appelante mais dans son seul intérêt car celui-ci désirait atteindre un certain chiffre d'affaires pour avoir droit à une commission en sus de son salaire de base. Par ailleurs, dans l'hypothèse, non réalisée, où l'intimé aurait fourni du travail qui puisse être considéré comme des heures supplémentaires, l'intimé n'a pas prouvé son allégation selon laquelle il aurait travaillé 8,5 heures supplémentaires par semaine durant la totalité de son activité. Cela impliquerait, en effet que l'intimé, qui travaillait cinq jours par semaine, ait œuvré presque deux heures de plus par jour tous les jours, terminant ainsi son activité à 21h. Or, ceci est en contradiction avec les témoignages selon lesquels il terminait "souvent", et non tous les jours, vingt minutes à une heure après 19h. Par conséquent, le jugement querellé sera confirmé en tant qu'il a débouté l'intimé de ses conclusions en indemnisation d'heures supplémentaires. 10. 10.1.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau au sens de l'art. 318 al. 1 let. b CPC, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). En l'occurrence, compte tenu de la valeur litigieuse en première instance inférieure à 75'000 fr. il n'a, à juste titre, pas été perçu de frais judiciaires conformément aux dispositions légales applicables (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 69 RTFMC; art. 19 al. 3 let. c LaCC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). 10.1.2 Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 400 fr. et mis à la charge des parties à raison d'une moitié chacune vu l'issue du litige (art. 95 et 106 al. 2 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). 10.2 Dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 22/23 -

C/21170/2022 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 28 janvier 2025 par A\_\_\_\_\_ SÀRL contre les chiffres 5 à 10 et 12 du dispositif du jugement JTPH/328/2024 rendu le 12 décembre 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21170/2022. Déclare recevable l'appel joint formé le 27 février 2025 par B\_\_\_\_\_ contre le chiffre 9 du dispositif de ce même jugement. Au fond : Annule les chiffres 8 et 9 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau : Condamne A\_\_\_\_\_ SÀRL à verser à B\_\_\_\_\_ la somme brute de 3'058 fr. 76 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 2022 à titre de salaire pour le mois d'avril 2022. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de la procédure d'appel à 400 fr. et les met à la charge des parties par moitié. Condamne A\_\_\_\_\_ SÀRL à verser à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, la somme de 200 fr. Condamne B\_\_\_\_\_ à verser à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, la somme de 200 fr. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Nadia FAVRE, Monsieur Valery BRAGAR, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

- 23/23 -

C/21170/2022

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.

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