

GE_GERICHTE CAPH/102/2008 vom 4. Juni 2008

GE Cour de justice, 2008-06-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_102_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/102/2008 du 4 juin 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/102/2008 del 4 giugno 2008

Regeste

Résumé: T a été engagée en qualité de coiffeuse à mi-temps. En cours de formation T a donné sa démission. La Cour rappelle que les frais de formation servant uniquement à T à se familiariser avec son travail au sein de l'entreprise, ne doit pas être supporté par celle-ci. La Cour, confirme ainsi le jugement entrepris. Enfin, la Cour retient que le temps consacré à des stages de formation doit être considéré comme du temps de travail au sens de l'article 13 al. 4 OLT1 et être rétribué.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable.

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

E. 2.1

A teneur des articles 356 et suivants CO, les clauses normatives d'une convention collective n'ont en principe d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention (CCT d'entreprise), les employeurs et travailleurs qui sont membres d'une association contractante, ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre à la convention au sens de l'article 356b CO. La convention peut toutefois être étendue aux tiers en vertu de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 (LECCT ; RS 221.215.311), auquel cas ses clauses s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue. En dehors de ces cas, les rapports entre parties sont régis par le contrat individuel et la loi, éventuellement un contrat-type, mais pas par la convention collective, et ce même si celle-ci contient 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 (ATF 123 III 129, consid. 3 ; ATF 102 Ia 16 = JdT 1977 I, p. 256 ; ATF 98 Ia 563 = JdT 1974 I, p. 657 ; FF 1954 I 156).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6304/ 2007 - 3 - 6 -

* COUR D'APPEL *

Par arrêtés d'extensions successifs, le Conseil fédéral a étendu le champ d'application de la Convention collective nationale des coiffeurs à compter du 1er janvier 2004, de sorte que tous les rapports de travail sont obligatoirement soumis à la Convention dès cette date et ce jusqu'au 31 décembre 2006.

E. 2.2

En l'occurrence, l'intimée ayant été employée en date du 1er mars 2005 au sein de E_____ SA, en tant que coiffeuse, la convention collective nationale des coiffeurs est applicable aux parties.

E. 3.1

L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. L'alinéa 3 précise que les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou parties de ses frais sont nuls (327a CO).

En principe, les frais inhérents à des cours de formation intervenant sur directive expresse de l'employeur constituent des frais qui doivent impérativement être remboursés par l'employeur.

Il convient de distinguer entre les frais de formation qui servent uniquement au travailleur à se familiariser avec son travail au sein de l'entreprise (Einarbeitung) et les frais payés par l'employeur pour une formation complémentaire procurant au travailleur un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail. En effet, si l'employeur ne saurait en aucun cas mettre à la charge du travailleur les frais liés au premier type de formation, il en va différemment pour les frais liés à une formation relevant de la seconde catégorie. Ainsi, même si l'employeur s'est engagé à prendre en charge les frais liés à une véritable formation continue excédant les besoins spécifiques de l'entreprise, il peut en demander le remboursement, à condition que cela ait été stipulé contractuellement avant la fréquentation du cours, que le montant du remboursement ait été fixé, que la période durant laquelle une éventuelle résiliation engendre une obligation de restitution ait été déterminée, et enfin, que la clause de restitution n'entrave pas de manière excessive la liberté personnelle du travailleur de résilier le contrat durant des années pour motifs économiques (WYLER, Droit du travail, p. 289).

Le juge peut cependant réduire une telle clause en tenant compte de la lourdeur de la limitation au droit de donner le congé, de l'intérêt de l'employeur à ce que le travailleur reste à son service jusqu'à la fin de la période de rentabilisation des frais de formation, ainsi que du dommage que le premier subit si tel n'est pas le cas (FAVRE, MUNOZ, TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, CAPH 04.03.1997, JU-TRAV 1998 p. 23).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6304/ 2007 - 3 - 7 -

* COUR D'APPEL *

L'employeur accordera au travailleur le temps nécessaire pour participer à des cours de perfectionnement professionnel pour autant que les parties l'aient convenu et que l'employeur ait donné son accord. L'employeur n'est tenu de participer aux frais de cours et à la perte de salaire que pour autant que cela ait été convenu entre les parties (Art. 35. 2 convention collective nationale des coiffeurs).

Selon l'article 4 CC, le juge applique les règles du droit et de l'équité lorsque la loi réserve son pouvoir d'appréciation ou qu'elle le charge de prononcer en tenant compte soit des circonstances, soit des justes motifs. En appliquant les règles du droit et de l'équité, le juge doit apprécier d'une manière objective tous les éléments pertinents et rechercher la solution adéquate aux circonstances spéciales du cas particulier (ATF 101 Ia 545 JT 1976 I 605). La pondération des intérêts en présence relève du pouvoir d'appréciation du juge (SJ 1998 301).

E. 3.2

En l'espèce, l'article 7 du contrat de travail prévoyait un programme obligatoire de formation selon la méthode A_____ pour tous les collaborateurs de l'appelante.

L'article 8 du contrat précisait que, si l'employé quittait la société avant trois ans révolus, il devait rembourser la totalité des frais de stages engagés par la société. Dans le cas où l'employé mettait fin au contrat avant cinq ans, le remboursement de la moitié des frais concernant la collection en cours lui était alors demandé.

La formation requise par l'appelante découle, selon ses propres dires, de son contrat de franchise qui exige que les coiffeurs travaillant à son service soient formés à la méthode A_____. Ainsi, la formation exigée sert uniquement au travailleur à se familiariser avec son travail au sein de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas lui réclamer les frais de ladite formation.

De plus, la limitation au droit de donner le congé découlant de l'article 8 du contrat de travail apparaît excessive dans la mesure où T_____ possède une expérience de coiffeuse de plus de 10 ans auprès de divers enseignes. De ce fait la période de rentabilisation de ses frais de formation devait s'avérer inférieure à trois ans.

Enfin, aucun montant concernant les frais de formation n'est mentionné dans le contrat. L'appelante n'a pas non plus démontré avoir communiqué à l'intimée les montants relatifs à ces frais. Il ressort clairement des déclarations de l'intimée et de celles de I_____ que ces montants n'avaient pas été discutés.

La Cour relève par ailleurs que le contrat de travail contient deux articles 11 prohibant de faire concurrence, le premier interdisant à l'intimée l'exercice de la profession pour une durée de trois ans dans un rayon de 500 mètres à vol d'oiseau, le second prévoyant la non-divulgence de sa future adresse personnelle à la clientèle du salon sous peine d'une amende conventionnelle de 4'000 fr. qui

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6304/ 2007 - 3 - 8 -

* COUR D'APPEL *

restreignent également fortement la liberté économique de l'intimée après la fin des rapports de travail.

La présence, en outre, dans le contrat de deux clauses portant le même intitulé mais ayant un contenu différent, sans que les parties ne le relèvent, corrobore les explications de l'intimée selon lesquelles la signature du contrat a eu lieu sans discussion.

Pour sa part, le Tribunal des prud'hommes a estimé que la clause prévue à l'article 8 du contrat entre l'appelante et l'intimée entraînait une limitation excessive du droit de résilier de cette dernière, surtout en comparaison des coûts totaux de la formation au salaire mensuel de l'intimée.

Compte tenu de tous ces éléments, c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a considéré que seul 686 fr., sur l'ensemble des frais de formation à hauteur de 1'586 fr. 80, pouvait être imputé sur le salaire de l'intimée.

E. 4

L'appelante conteste encore devoir fr. 1'103.45 en contrepartie du temps consacré à la formation à la méthode de coupe A_____.

E. 4.1

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 (13 al. 4 OLT1).

Il ressort de l'article 7 du contrat de travail et des enquêtes que les collaborateurs engagés à plein temps sont envoyés en stage deux fois par an et sont rémunérés normalement sans qu'aucune déduction ne soit faite sur leur salaire.

E. 4.2

Dès lors, comme l'a retenu le Tribunal des prud'hommes, le temps consacré à ces stages de formation doit être considéré comme du temps de travail au sens de l'article 13 al. 4 OLT1 et être rétribué.

L'appelante se verra ainsi condamner à payer le montant de fr. 1'103.45 à l'intimée pour les 6 jours de formation effectués du 7 novembre au 9 novembre 2005 et du 20 mars au 22 mars 2006 (2000 x 2/21.75 x6).

E. 5

L'appelante conteste enfin devoir la somme de fr.183.90 à l'intimée pour la journée du 31 décembre 2005.

E. 5.1

En vertu de l'article 1 al. 1 de la Loi cantonale genevoise sur les jours fériés, Genève compte le 31 décembre comme jour férié.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6304/ 2007 - 3 - 9 -

* COUR D'APPEL *

A teneur de l'article 27 al. 2 de la CCT nationale des coiffeurs, si le salarié doit travailler le dimanche ou pendant les jours fériés, les articles 19, 20 et 20a de la Loi fédérale sur le travail sont applicables.

Or, l'article 19 al. 3 LT prévoit que, l'employeur accorde une majoration de salaire de 50% à son employé qui travaille un jour férié.

Selon l'article 324a al. 1er CO, l'employeur doit verser au travailleur, pour un temps limité, le salaire durant une incapacité de travail non fautive, telle que la maladie, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

La durée du droit au salaire est de trois semaines pendant la première année de service (art. 324a al. 2 CO), puis, conformément à l'échelle bernoise généralement appliquée à Genève, d'un mois dès la deuxième année de service, de deux mois pour la troisième et la quatrième année de service, de trois mois de la cinquième à la neuvième année de service (WYLER, Droit du travail, p. 227 ; AUBERT, Code des obligations I, Commentaire romand, § 38 ad art. 324a CO, p. 1711).

Un accord écrit, un contrat type de travail une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes (art. 324a CO).

Selon l'article 43 de la convention collective nationale des coiffeurs, l'employeur conclut une assurance d'indemnités journalières pour les travailleurs appropriés, y inclus les travailleurs temporaires. L'assurance d'indemnité journalière maladie doit prévoir les prestations et conditions minima suivantes, des indemnités journalières de 80 % du salaire brut; pour les salariés soumis à l'AVS, le salaire déclaré à l'AVS compte comme salaire brut, le versement d'une indemnité journalière pendant 730 jours par cas.

L'équivalence entre un système conventionnel et la norme légale de l'article 324a al. 1 CO doit s'examiner à la lumière de divers critères, tels que la relation entre l'indemnité journalière et le salaire de l'employé, le taux de la cotisation et sa répartition entre l'employé et l'employeur, la durée de la protection, etc.

La question de cette équivalence - difficile à résoudre, et dont les solutions possibles demeurent controversées en doctrine (SJ 1982 p. 574) - ne se pose toutefois plus guère en pratique, car souvent les employeurs concluent une assurance destinée à couvrir le personnel contre le risque d'une perte de gain en cas de maladie; cet usage garantit largement l'équivalence des prestations exigée par la loi, puisque les assurances couvrent généralement l'employé durant 720 jours sur une période de 900 jours (BRUNNER / BUHLER / WAEBER, Commentaire du contrat de travail, Lausanne, p. 79 n° 18).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6304/ 2007 - 3 - 10 -

* COUR D'APPEL *

Enfin, selon l'article 8 du Code civil (ci-après CC), chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (ATF 127 III 519, consid. 2a; HOHL, Procédure civile, tome I, n. 786 ss). On fonde également sur cette disposition le droit à la preuve, c'est-à-dire la faculté pour une partie d'être admise à apporter la preuve de ses allégués dans les procès civils (ATF du 18 juillet 2003 en la cause 4C.64/2003 ; ATF 114 II 289, consid. 2a).

E. 5.2

En l'espèce, l'intimée a déclaré avoir travaillé en date du 31 décembre 2005 malgré le certificat médical remis à son employeur attestant de son incapacité de travail du jeudi 29 décembre 2005 au 31 décembre 2005 inclus. L'appelante a formellement contesté la présence de l'intimée à son poste de travail ce jour-là.

Le Tribunal a considéré à bon droit que l'intimée ne s'était pas rendue à son travail le 31 décembre 2005. Cependant étant au bénéfice d'un certificat médical, l'intimée pouvait prétendre au paiement de son salaire, sans toutefois bénéficier de la majoration de 50%, n'ayant effectivement pas travaillé ce jour-là.

Or, lors de l'audience de comparution personnelle du 1er avril 2008, T_____ a reconnu avoir touché la totalité de son salaire du mois de décembre 2005, y compris le salaire du 31 décembre 2005. Dès lors, aucun montant n'est dû à l'intimée en application de la convention collective nationale des coiffeurs pour la journée du 31 décembre 2005.

E. 6

En résumé, l'appelante sera condamnée à payer à l'intimée:

- la somme nette de fr. 900.80 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 juillet 2006;
- la somme brute de fr. 1'103.45 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 juillet 2006.

Par souci de clarté, le dispositif du jugement sera annulé et réformé en conséquence.

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