

GE_GERICHTE CAPH/112/2017 vom 9. August 2017

GE Cour de justice, 2017-08-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_112_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/112/2017 du 9 août 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/112/2017 del 9 agosto 2017

Erwägungen

E. 5

Les appelants ont conclu à l'annulation du ch. 3 du dispositif du jugement entrepris, lequel les condamne au versement de 1'249 fr. 50 à titre d'indemnité pour vacances non prises. Ils n'ont toutefois pas motivé leur appel sur cette question. Il incombe au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

In casu, au vu de l'absence de motivation de l'appel sur cette question, il ne sera pas entré en matière (REETZ/THEILER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2013, n. 12 et n. 38 ad art. 311 CPC). Le jugement sera, dès lors, confirmé sur ce point.

E. 6

Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir violé l'art. 8 CC et 321c CO en les condamnant à verser un montant de 52'923 fr. 75 à titre d'heures supplémentaires. Ils invoquent le fait que C_____, qui justifiait une partie des heures supplémentaires invoquées par le fait qu'il devait véhiculer, le soir et le week-end, M_____, fille des appelants, ne s'était prévalu formellement de cette activité que postérieurement à l'ouverture des débats principaux. Pour le surplus, les divers

- 14/22 -

C/2302/2015-5 témoignages entendus ne permettaient pas de retenir le fait que C_____ avaient effectué les heures supplémentaires retenues par les premiers juges. L'intimé bénéficiait d'un horaire de travail flexible et avait tout loisir de compenser d'éventuelles heures supplémentaires, non demandées par les employeurs, par du temps libre à l'intérieur de l'horaire de travail flexible. Les circonstances ne nécessitaient pas la réalisation d'heures supplémentaires, puisque l'essentiel des tâches dévolues à l'intimé était assumé par d'autres employés (trois chauffeurs professionnels) ou par des sociétés externes.

E. 6.1

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). Le CTT-EDom 2004 prévoit que la durée de la semaine de travail pour travailleurs à temps complet est de 46 heures (art. 12 al. 1). Il reprend pour le surplus l'art. 321c CO. Le CTT-EDom 2012 prévoit, quant à lui, une durée de travail hebdomadaire de 45 heures (art. 5) et précise que sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire (art. 7 al. 1). En application de l'article 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; WYLER, op. cit., p. 93). En règle générale les heures supplémentaires sont ordonnées par l'employeur. Exceptionnellement, elles peuvent être exécutées spontanément par le travailleur si les circonstances l'y obligent. Celui-ci doit cependant avertir l'employeur le plus rapidement possible, à l'avance si cela est faisable. Si l'employeur a connaissance des heures effectuées, il doit s'y opposer; à défaut il doit les rétribuer (WYLER, op. cit., p. 99ss). S'il n'est plus possible de prouver le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut appliquer par analogie l'art. 42 al. 2 CO pour en estimer la quotité (arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 du 24 août 2006 consid. 4.2.2; ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, concernant la preuve du nombre de jours de vacances). Afin

- 15/22 -

C/2302/2015-5 toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut raisonnablement être exigé de lui, d'alléguer et prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que ces heures ont réellement été effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 précité; arrêts du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2; 4P.73/2003 du 18 juillet 2003 consid. 2.3; 4C.381/1996 du 20 janvier 1997 consid. 4a, non publié in ATF 123 III 84).

Cependant, le juge doit se montrer strict dans le recours à cette disposition. D'une part, cette appréciation en équité ne doit être admise que si les circonstances le permettent, par exemple s'il est clairement prouvé, et non simplement rendu vraisemblable, que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable. D'autre part, les heures supplémentaires effectuées pendant une longue période et non annoncées ne doivent pas être indemnisées à moins que l'employeur ne les ait approuvées. A cet égard, les relevés personnels du travailleur ne constituent pas un moyen de preuve suffisant; en revanche, s'il fournit des relevés journaliers ou mensuels à l'employeur, ceux-ci constituent un moyen de preuve approprié quand bien même ils n'ont pas été contresignés par ce dernier (KNEUBÜHLER-DIENST, Überstunden in Arbeitsrecht in der Verbandspraxis, 1993, pp. 147, 148 et 161, et les réf. citées; CAPH du 20 octobre 1993 en la cause VI/853/92).

E. 6.2

En l'espèce, l'intimé allègue avoir travaillé à raison de 62 heures par semaine et avoir ainsi effectué 17h supplémentaires hebdomadairement, selon l'horaire mentionné sous lettre C.1 ci-dessus. Le Tribunal pour sa part a arrêté les heures supplémentaires à 30 heures par mois

en moyenne. Il ressort de la procédure que C_____ avait une activité de chauffeur, de gardien, de jardinier et d'homme d'entretien. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'on ne saurait admettre comme étant établi, sur la base des témoignages recueillis, que l'intimé effectuait 30 heures supplémentaires par mois. Le témoin N_____ a certes déclaré avoir vu l'intimé véhiculer la fille des époux A_____ et B_____ deux ou trois fois par semaine en tout cas entre 21h et 23h, ainsi que le samedi matin. Le témoin O_____ a déclaré pour sa part que M_____ faisait tous les soirs appel à C_____. Lesdites allégations sont toutefois contredites par celles de P_____, selon laquelle M_____ appelait parfois C_____ vers 21h00, ce dernier ne donnant toutefois pas toujours suite à ses appels. L'on ne saurait dès lors considérer comme acquis que l'intimé se tenait à la disposition de M_____ et la véhiculait à la fréquence retenue par le Tribunal. Quant à la vérification des écrans de surveillance en dehors des horaires usuels de

- 16/22 -

C/2302/2015-5 travail retenue par le Tribunal, force est de constater que cette activité n'est pas quantifiable, aucun témoin n'ayant fourni d'éléments utiles sur ce point. Quand bien même il faudrait retenir que l'intimé a effectué des heures supplémentaires, il y aurait lieu de considérer que les appelants – absents durant la journée et très fréquemment les soirs de semaine et certains week-ends – n'en ont jamais eu connaissance. En effet, l'intimé a admis ne pas leur en avoir parlé. Même s'il fallait admettre que les appelants pouvaient subodorer l'existence d'heures supplémentaires, ils pouvaient considérer de bonne foi que l'intimé, qui ne s'était jamais plaint auprès d'eux et jouissait d'une certaine flexibilité dans l'organisation de son travail, compensait ses éventuelles heures supplémentaires en temps libre comme le faisait P_____. Ainsi et dans la mesure où les appelants n'ont pas été informés de l'exécution d'heures supplémentaires durant les rapports de travail, qu'ils n'avaient pas expressément requises, l'intimé ne saurait prétendre à être rétribué à ce titre. Par conséquent, le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera annulé.

E. 7

Les appelants font grief au Tribunal d'avoir retenu l'existence d'un congé repréailles, soit un licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO. 7.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). 7.1.2 L'art. 336 CO mentionne plusieurs hypothèses dans lesquelles le congé est abusif, dont, notamment lorsqu'une partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (al. 1 let. d). Cette disposition vise le congé de repréailles (ou congé-vengeance; elle tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une

- 17/22 -

C/2302/2015-5 résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Les cas de résiliation abusive énumérés par cette disposition ne sont pas exhaustifs (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152) et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 *ibidem*; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 II 115 *ibidem*; 131 III 535 *ibidem*), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 *ibidem* et les nombreux arrêts cités). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. citées). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les réf. citées).

E. 7.2

C_____ s'est vu notifier la résiliation de son contrat de travail en même temps que son épouse, tous deux ayant été engagés à la même date et occupant ensemble un logement de fonction sis sur la propriété de leurs employeurs. Dans une procédure parallèle, initiée par E_____, la Chambre des prud'hommes a confirmé le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes en tant qu'il avait retenu que le congé notifié à E_____ était abusif au motif qu'il avait été motivé par la demande de cette dernière de pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois.

- 18/22 -

C/2302/2015-5 Il est par ailleurs établi que les appelants n'avaient pas de griefs à l'encontre de C_____, aucune critique n'ayant été émise sur la qualité de son travail ni sur son comportement. Il y a par conséquent lieu de retenir que la décision de le licencier a été prise au motif que son épouse avait émis une prétention à laquelle elle estimait de bonne foi avoir droit, à savoir pouvoir bénéficier d'un dimanche par mois de congé. Les appelants souhaitaient par ailleurs récupérer le logement de fonction pour leur convenance personnelle, ce qu'ils n'auraient vraisemblablement pas pu faire s'ils avaient gardé à leur service C_____. Ce dernier a par conséquent perdu son travail et son logement du simple fait qu'il était l'époux de E_____ et que cette dernière était licenciée. Au vu de ce qui

précède et dans la mesure où les deux congés sont indissociables, le Tribunal des prud'hommes a admis à raison que le licenciement notifié à C_____ était abusif au sens de l'art. 336 CO.

E. 8

Les appelants contestent la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif mise à leur charge par le Tribunal, considérant qu'elle est disproportionnée.

E. 8.1

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO). L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique. Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2006 du 20 février 2007 consid. 3.1.1). Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c, in JT 1998 I 300); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 391 consid. 3c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et 4C.370/2006 précité). Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou la moyenne des salaires de la

- 19/22 -

C/2302/2015-5 dernière année (ATF 136 III 552 consid. 6.5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et les réf. citées). La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO).

E. 8.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé a respecté les règles de procédure, à savoir qu'il a fait opposition au congé par écrit auprès des appelants avant la fin du délai de congé et qu'il a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail (cf. supra EN FAIT let. C.i et C.1). La quotité de l'indemnité fixée par les premiers juges à 30'000 fr. correspond à six mois de salaire brut de l'intimé. Il convient de retenir, comme l'a fait le Tribunal, que le fait que l'intimé et son épouse ont perdu simultanément leur travail et leur logement, le tout dans un délai d'un mois, les a placés dans un état de précarité totale du jour au lendemain, et cela, indépendamment du fait qu'ils jouissaient jusque-là de bonnes conditions de travail. Compte tenu de la durée des rapports de service (5 ans) et de l'état de

dépendance totale du couple C_____ et E_____ envers les appelants, la manière dont les rapports de travail ont été résiliés a constitué une atteinte grave à leur personnalité. Ainsi, au vu du peu d'égards des employeurs, des effets économiques du licenciement et de l'âge de l'intimé, une indemnité de six mois de salaire n'apparaît pas excessive. Par ailleurs, les appelants ne soutiennent pas que leur situation économique ne leur permettrait pas de s'acquitter de cette somme. Le ch. 5 du dispositif du jugement entrepris sera, par conséquent, confirmé.

E. 9

9.1.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). 9.1.2 Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

E. 9.2

Le Tribunal des prud'hommes a arrêté les frais judiciaires à 1'830 fr., montant qui n'a pas été remis en cause et qui est conforme au tarif applicable; il sera par conséquent confirmé. Devant la première instance, C_____ a émis des prétentions à hauteur de 182'868 fr. 40 et il obtient gain de cause à concurrence de 36'249 fr. 50, ce qui correspond environ au 1/5ème de ses prétentions.

- 20/22 -

C/2302/2015-5 Il se justifie par conséquent de répartir les frais judiciaires à raison de 1'430 fr. à la charge de C_____ et de 400 fr. à la charge des époux A_____ et B_____, pris conjointement et solidairement, lesquels seront condamnés à rembourser cette somme à C_____.

E. 9.3

Les frais d'appel seront arrêtés à 1'500 fr. et compensés avec l'avance de frais versée par les appelants, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Au vu du résultat de la procédure d'appel, les frais seront mis à la charge des époux A_____ et B_____ à hauteur de 600 fr. et de C_____ à concurrence de 900 fr. Ce dernier sera par conséquent condamné à verser ce montant aux époux A_____ et B_____, pris conjointement et solidairement. Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

- 21/22 -

C/2302/2015-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 13 septembre 2016 par B_____ et A_____ contre le jugement JTPH/311/2016 rendu le 16 août 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2302//2015-5. Au fond : Annule les ch. 2, 4, 9 et 11 du dispositif du jugement entrepris et cela fait: Condamne conjointement et solidairement B_____ et A_____ à verser à C_____ la somme brute de 5'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1er septembre 2014 à titre de salaire. Met les frais judiciaires, arrêtés à 1'830 fr., à la charge de C_____ à concurrence de 1'430 fr. et de 400 fr. à la charge de B_____ et A_____, conjointement et solidairement. Condamne en conséquence B_____ et A_____, conjointement et solidairement, à verser à C_____ la somme de 400 fr. à titre de remboursement de l'avance de frais. Confirme pour le surplus les chiffres 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10 et 12 du dispositif du

jugement attaqué. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr. et les compense avec l'avance fournie par B_____ et A_____, qui reste acquise à l'Etat. Les met à la charge de B_____ et de A_____, conjointement et solidairement, à hauteur de 600 fr. et à la charge de C_____ à concurrence de 900 fr. Condamne en conséquence C_____ à verser à B_____ et A_____, conjointement et solidairement, la somme de 900 fr. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Daniel FORT, juge employeur; Madame Claudine DEMAISON, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

- 22/22 -

C/2302/2015-5 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.