

GE_GERICHTE CAPH/125/2020 vom 17. Juni 2020

GE Cour de justice, 2020-06-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_125_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/125/2020 du 17 juin 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/125/2020 del 17 giugno 2020

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté dans le délai utile (art. 142, 145 al. 1 let. b, 146, et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 et 92 al. 2 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en lien avec l'art. 310 let. b CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

E. 2

Les parties ne contestent pas, à juste titre, que la CTT-CD est applicable au présent litige.

E. 3

L'appelant reproche ensuite aux premiers juges d'avoir mal apprécié la durée du travail hebdomadaire de l'intimé lorsqu'il était à son service.

E. 3.1

Selon l'article 4.1 de la CCT-CD cadre, la durée du temps de travail est fixée à 42 heures maximum, répartie sur cinq jours au maximum.

E. 3.1.1

Selon l'art. 319 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (al. 1).

- 9/17 -

C/19061/2017-3

Les éléments caractéristiques de ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (arrêts du Tribunal fédéral 4A_10/2017 du 19 juillet 2017 consid. 3.1 et 4A_200/2015 du 3 septembre 2015 consid. 4.2.1).

Sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale (art. 320 al. 1 CO).

Selon l'art. 320 al. 2 CO, un contrat de travail est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.

E. 3.1.2

Le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1 al. 1 CO). Cette manifestation peut être expresse ou tacite (art. 1 al. 2 CO).

Si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels, le contrat est réputé conclu, alors même que des points secondaires ont été réservés (art. 2 al. 1 CO).

Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO).

E. 3.1.3

La disposition de l'art. 53 al. 2 CO, selon laquelle le jugement pénal ne lie pas le juge civil en ce qui concerne l'appréciation de la faute et la fixation du dommage, ne s'applique pas à l'établissement des faits (ATF 107 II 151 consid. 5b et c). Elle n'interdit ainsi nullement au juge civil, bien qu'il ne soit pas lié par l'appréciation du juge pénal, de se rallier aux constatations de fait de ce juge (arrêts du Tribunal fédéral 5C.35/2004 du 14 avril 2004 consid. 2.3 et 4C.74/2000 du 16 août 2001 consid. 1, 3 et 4b).

E. 3.2

En l'espèce, concernant en premier lieu les pièces produites, l'appelant estime que les échanges de messages au sujet de commandes n'étaient pas déterminants. Il n'apporte cependant aucune explicitation à son grief. Au contraire, ces échanges de messages apparaissent, à l'instar de ce qu'a retenu le Tribunal, des indices d'une activité de l'intimé de 10h00 à 20h00 environ.

S'agissant ensuite des témoignages recueillis, les témoins K_____ et L_____ ont tous deux confirmés les horaires de l'intimé, les réserves à leur sujet étant les mêmes que celles évoquées au considérant précédent.

Pour l'époque où l'intimé faisait des livraisons, le témoin M_____ a confirmé que les livraisons commençaient dès 10h30 le matin, ce que confirme le témoin N_____ qui l'a vu travailler le matin. Les deux témoins n'ont cependant pas vu

- 12/17 -

C/19061/2017-3 l'intimé travailler le soir après 16h00. Cela n'exclut pas qu'il ait pu être en livraison ou en train de ranger de la marchandise. En tous les cas, ces témoignages mettent à mal la version de l'appelant qui a prétendu que l'intimé ne travaillait pas l'après-midi après 14h00.

A l'époque où l'intimé était vendeur, l'appelant lui-même a reconnu qu'il travaillait dès l'ouverture, soit 10h00, et les témoignages K_____ et L_____ confirment qu'il travaillait jusqu'à 20h00 pour le moins. L'appréciation du témoin O_____, qui venait prendre le café

l'après-midi et n'a donné aucune précision sur l'heure à laquelle il partait n'est pas déterminante, de même que son appréciation sur le fait que l'intimé n'avait pas "l'air de travailler" l'après-midi.

Dans ce cadre, les déclarations de l'appelant - qui a d'ailleurs reconnu dans la procédure pénale que l'intimé travaillait de l'ouverture à la fermeture au D_____ - n'ont aucune crédibilité puisqu'il a changé de versions tant devant les juridictions prud'homales que devant les autorités pénales. Ses explications s'apparentent à une tentative de s'affranchir de ses obligations, contredites par des témoignages dont il se prévaut en appel, et renforcent la crédibilité de la version de l'intimé, qui n'a jamais varié et est appuyée par des témoignages.

Certes, le témoin K_____ a exposé que les employés avaient droit à une pause repas d'une heure à midi. Néanmoins, l'appelant n'a jamais allégué ce fait, ni que cette pause devait être déduite du temps de travail. Au contraire, il n'a pas décompté cette pause de ses calculs relatifs au temps de travail de l'intimé et a même expressément soutenu que les pauses repas étaient prises sur le temps de travail.

Il s'ensuit que la décision du Tribunal de retenir que l'intimé travaillait dix heures par jour six jours par semaine est fondée.

E. 4

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir omis de tenir compte du logement qu'il mettait à disposition de l'intimé, ainsi que l'indemnité pour les repas qu'il lui versait.

E. 4.1

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 (art. 327a al. 1 CO). Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO).

Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni,

- 13/17 -

C/19061/2017-3 dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO). En l'espèce, le salaire expressément convenu était dû pour chaque mois de travail. Les parties peuvent encore convenir, en sus ou à la place d'un autre mode de rémunération, d'un salaire variable à calculer d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise (art. 322a CO).

Le salaire comprend éventuellement, outre ce qui est dû en argent, des prestations en nature telles que la jouissance d'un appartement, l'usage d'un véhicule ou le logement et l'entretien dans le ménage de l'employeur (art. 322 al. 2 CO; ATF 131 III 615 consid. 5.2).

E. 4.2

En l'espèce, il n'a pas été démontré que l'appelant aurait remis gratuitement un logement à l'intimé, le contrat auquel l'appelant se réfère n'étant pas au nom de l'intimé.

Par ailleurs, la question de savoir si la remise de 10 fr. par jour de travail ou de nourriture pour assurer le repas de midi de l'intimé constitue le paiement de frais ou un élément de salaire peut être laissée ouverte. En effet, il résulte du jugement entrepris que le montant total dû à l'intimé était de 92'150 fr. 27, plus intérêts. Or, l'intimé s'est vu allouer 84'541 fr. 25, plus intérêts, conformément à ses conclusions limitées à ce montant, ce qui représente une différence de 7'609 fr. 02.

L'allocation de 10 fr. par jour sur toute la période travaillée par l'intimé telle que retenue par le Tribunal, soit de novembre 2015 à mai 2017, ou en d'autres termes six jours travaillés durant 82 semaines, correspond à 4'920 fr.

L'appel étant intégralement rejeté, ainsi que cela résulte des considérants qui précèdent et de ceux qui suivent, la différence de 4'920 fr. est sans portée sur les prétentions allouées à l'intimé, puisque ce montant est inférieur à la différence de 7'609 fr. 02 entre les montants effectivement dus par l'appelant et ceux qui ont été alloués à l'intimé conformément à ses conclusions. Même à admettre qu'il faille imputer 10 fr. par jour sur le salaire versé par l'appelant, cela ne suffirait pas encore à modifier la somme qu'il doit, conformément au jugement entrepris, en dessous de celle à laquelle a conclu l'intimé. La réforme du jugement entrepris ne serait donc pas justifiée pour cette seule raison.

Les griefs de l'appelant sur ce point seront rejetés et le jugement entrepris confirmé.

E. 5

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir erré dans le calcul des jours de vacances pris par l'intimé et dans l'établissement de la somme qui lui était encore due.

- 14/17 -

C/19061/2017-3

E. 5.1

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO).

En effet, le travailleur doit être libéré de son travail sans avoir à supporter de perte financière. Il s'agit d'éviter que, pendant les vacances, le travailleur s'expose à voir ses revenus baisser ou disparaître, ce qui pourrait le conduire à continuer à travailler, compromettant ainsi le but des vacances, qui est de pouvoir bénéficier d'un repos effectif (ATF 129 III 493 consid. 3.1; 129 III 664 consid. 7.3; 118 II 136 consid. 3b). On peut tirer ainsi de l'art. 329d al. 1 CO le principe selon lequel le travailleur ne doit pas être traité différemment du point de vue salarial lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait. Il ne doit donc subir ni une perte, ni un accroissement de revenu (ATF 129 III 664 consid. 7.3).

Il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2).

E. 5.2

En l'espèce, l'appelant appuie ses griefs sur une photo publiée sur un réseau social représentant l'intimé à Paris le 17 mai 2017, soit le lendemain de son retour de cette ville et

un jour où il a affirmé se trouver au travail. Rien ne permet cependant d'affirmer que la date du cliché correspond à la date de la publication, l'intimé ayant pu procéder à ladite publication après son retour. A elle seule, cette pièce ne permet pas de retenir que l'intimé aurait pris un jour de vacances supplémentaire.

L'appelant se réfère en outre à des témoignages, dont celui du témoin K_____, qui pourtant corrobore la version de l'intimé, car elle affirme qu'il n'avait pris que deux fois deux jours de vacances.

Les griefs de l'appelant, à qui il incombait de prouver que des vacances ont été accordées à l'intimé, sont donc dépourvus de consistance et seront rejetés.

E. 6

Enfin, l'appelant fait grief au Tribunal d'avoir refusé de retenir que l'intimé avait abandonné son poste et de lui avoir donc octroyé son salaire pendant le délai de congé.

E. 6.1

S'il empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, l'employeur reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO).

Quand il n'accomplit pas les actes préparatoires à l'exécution du travail, l'employeur est considéré en demeure, car il est lui-même responsable des conditions ne permettant pas au travailleur d'effectuer sa prestation (ATF 114

- 15/17 -

C/19061/2017-3 II 274 consid. 5, in JdT 1989 I p. 7; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, pp. 262 et 263). Selon la jurisprudence, entre dans cette catégorie d'actes préparatoires nécessaires l'obtention d'une autorisation administrative pour un travailleur étranger, car il incombe à l'employeur qui engage un employé étranger d'entreprendre toutes les démarches de droit public pour permettre la prestation de travail (ATF 114 II 279 consid. 2d/bb, in SJ 1988 p. 608; ATF 114 II 274 consid. 5, in JdT 1989 I p. 7; arrêt du Tribunal fédéral 4C.27/2004 du 24 mars 2004 consid. 3.2.1, in JAR 2005 p. 156).

L'abandon de poste est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelant prétend que l'intimé a, par sa faute, interrompu la relation de travail et qu'aucun salaire n'était donc dû postérieurement à l'intervention de la police le 23 mai 2017.

Cette argumentation est erronée, dans la mesure où l'employeur est chargé d'entreprendre les démarches à l'obtention d'une autorisation de travail pour l'employé qui en est dépourvu.

Or, l'intimé, dépourvu d'autorisation de travail, ne pouvait pas revenir exercer le sien auprès de l'appelant, aussi longtemps que celui-ci n'avait pas régularisé sa situation. Aucune faute ne peut donc lui être imputée. L'appelant n'ayant entrepris aucune démarche administrative, il était, lui, en demeure.

L'appelant ayant affirmé n'avoir pas licencié l'intimé, la solution à laquelle est parvenu le Tribunal, à savoir de considérer que l'intervention de la police avait valeur de résiliation du contrat de travail, est donc plutôt favorable à l'appelant, par rapport à une situation où il serait considéré en demeure, et sera confirmée.

E. 7

Au surplus, les autres considérants du jugement entrepris ne sont pas contestés, en particulier les calculs relatifs à la différence de salaire, de sorte qu'il sera intégralement confirmé.

E. 8

Les frais judiciaires d'appel seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe intégralement (art. 106 al. 1 CPC). Compte tenu de la valeur litigieuse, les frais judiciaires seront arrêtés à 800 fr. (art. 71 RTFMC). Ils seront compensés avec l'avance de frais de même montant, versée par l'appelant, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

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

- 16/17 -

C/19061/2017-3 * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 15 novembre 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/393/2019 rendu le 15 octobre 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19061/2017-3. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de la procédure d'appel à 800 fr., les met à charge de A_____ et les compense avec l'avance qu'il a versée et qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, 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.

- 17/17 -

C/19061/2017-3 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.