

# **GE\_GERICHTE CAPH/137/2022 vom 11. November 2021**

GE Cour de justice, 2021-11-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_137\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_137_2022)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/137/2022 du 11 novembre 2021

IT: GE\_GERICHTE CAPH/137/2022 del 11 novembre 2021

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions incidentes de premières instance, dans les affaires patrimoniales si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision (art. 311 al. 1 CPC). Les appels, qui respectent les dispositions précitées, sont recevables. Il sera précisé, pour des motifs de clarté, que A\_\_\_\_\_ SA sera désignée ci-après comme l'appelante et l'employé, comme l'intimé.

- 13/18 -

C/28515/2019-1

### **E. 1.2**

La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr. (art. 94 al. 1 CPC), la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC a contrario).

### **E. 1.3**

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A\_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

## **E. 2**

L'appelante soutient que l'intimé a été engagé comme simple manœuvre polyvalent sans qualification particulière et que lors de la conclusion du contrat, il n'avait fait valoir aucune qualification ou expérience particulières. Il doit être compris de cette argumentation que l'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que l'intimé devait être considéré comme un ouvrier de classe B et ainsi, que son salaire horaire brut devait être de 26 fr. 95 et non de 25 fr. 15. L'intimé conteste l'appel à cet égard, soutenant que le travail qu'il effectuait n'était pas celui d'un simple aide, mais des activités de peintre, démolisseur et plâtrier.

### **E. 2.1**

Selon l'art. 18 al. 1 CCT-SOR, est défini comme travailleur de la Classe B le travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels, et le travailleur titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou répondant aux dispositions de l'art. 18 al. 4 qui prévoit qu'une formation professionnelle d'au moins deux ans acquise à l'étranger additionnée de deux ans d'expérience dans la branche considérée est équivalente

au niveau d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Est en revanche un travailleur de la Classe C le manoeuvre et le travailleur auxiliaire. Il est précisé que le passage automatique de la classe C à la classe B interviendra après trois ans d'expérience dans la branche considérée et sera effectif au 1er janvier qui suivra cette échéance. L'expérience dans la branche considérée peut être acquise de manière cumulée auprès de plusieurs employeurs en Suisse ou dans l'Union Européenne. Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

## **E. 2.2**

En l'espèce, il n'est pas contesté que la CCT-SOR s'applique aux relations contractuelles entre les parties. Ces dernières divergent en revanche sur la classe de salaire dans laquelle l'intimé doit être placé. Il résulte des faits que l'intimé a essentiellement travaillé avec I\_\_\_\_\_, sans qu'il soit constaté que ce dernier avait un rôle principal ou dirigeant par rapport à l'intimé. Aucun tiers n'était quotidiennement sur le chantier pour lui donner des instructions quant aux tâches à effectuer. L'intimé a réalisé de manière

- 14/18 -

C/28515/2019-1 indépendante des travaux de rénovation variés, par exemple de plâtrerie et de peinture – dont la qualité est certes discutée, ce qui n'est toutefois pas pertinent pour déterminer la Classe à laquelle appartient l'intimé – dont la nature tend à démontrer qu'ils n'étaient pas qu'accessoires et que l'intimé n'avait pas qu'un rôle subalterne. Dès lors, au-delà de la désignation de la fonction de l'intimé figurant dans son contrat de travail, il apparaît que dans les faits, il n'avait pas qu'une fonction de manoeuvre ou d'auxiliaire, mais qu'il était employé comme travailleur à part entière. L'intimé peut donc être qualifié de travailleur occupé à des travaux professionnels, de sorte que c'est à bon droit que le Tribunal a tenu compte dans ses calculs du salaire applicable à un travailleur de classe B.

## **E. 3**

L'appelante conteste que le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié. Ledit licenciement faisait suite à des manquements divers et à la réitération de l'infraction d'août 2019, l'intimé ayant été confondu le 7 octobre 2019 sur un chantier à la rue 9\_\_\_\_\_, soit seulement deux jours avant le licenciement immédiat. L'intimé conteste tout acte de concurrence.

### **E. 3.1**

Selon l'art. 337 al. 1, 1ère phrase, CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme telles toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive; d'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Le travailleur doit en effet sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur: il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 117 II 560 consid. 3a p. 561). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303

consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été

- 15/18 -

C/28515/2019-1 répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1). Un manquement au devoir de fidélité de l'employé peut constituer un juste motif de congé. Le travailleur doit en effet sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur: il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 124 III 25 consid. 3a). Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). S'il existe un juste motif, la résiliation avec effet immédiat doit être donnée sans tarder sous peine de déchéance. Si elle tarde à agir, la partie concernée donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 130 III 28 consid. 4.4 p. 34; 123 III 86 consid. 2a p. 87). Un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34).

### **E. 3.2**

En l'espèce, il ressort du jugement attaqué que l'intimé a travaillé pour son propre compte alors qu'il était employé de l'appelante et que les enquêtes avaient permis de démontrer que cette dernière était informée de ce fait depuis le mois d'août 2019, au moins. Il ressort des explications de l'appelante elle-même que tel était le cas puisqu'elle justifie le licenciement immédiat par la "réitération de l'infraction d'août 2019", dont elle avait dès lors connaissance. Elle n'allègue par ailleurs pas avoir averti l'intimé à la suite de cette "infraction". L'appelante ayant licencié l'intimé avec effet immédiat que plusieurs semaines après celle-ci, un tel licenciement est tardif, quand bien même l'intimé aurait à nouveau été aperçu sur un autre chantier et notamment le 7 octobre 2019, ce qui n'est en tout état de cause pas suffisamment établi. Pour le surplus, la prétendue mauvaise qualité des travaux réalisés par l'intimé ne justifie pas davantage un licenciement immédiat, lequel n'avait pas été précédé d'avertissements. Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que le licenciement immédiat de l'intimé n'était pas justifié.

### **E. 4**

Dans son appel, l'intimé soutient que son contrat de travail a débuté le 7 janvier 2019, et non le 13 mai 2019, comme retenu par le Tribunal. Il se fonde à cet égard sur des fiches de salaire des mois de mars et avril 2019 à son nom ainsi que sur des quittances portant relatives à cette période.

- 16/18 -

C/28515/2019-1

### **E. 4.1**

Il ressort des déclarations de l'intimé qu'il a effectivement travaillé pour G\_\_\_\_\_ Sàrl, toutefois seulement entre octobre et décembre 2018. Figure en outre à la procédure un contrat liant l'intimé à l'appelante daté du 21 décembre 2018, qui prévoit que celui-ci prend effet le 2 janvier 2019. L'appelante a certes contesté qu'il comporte la signature d'un représentant nommé, mais elle n'a pas demandé l'audition de celui dont le nom est indiqué pour confirmer son allégation. L'intimé a par ailleurs produit des fiches de salaire et des quittances désignant l'appelante comme employeur pour la période comprise entre janvier et avril 2019. Le Tribunal a retenu que l'intimé avait débuté son activité au service de l'appelante le 13 mai 2019 en se fondant sur les déclarations de V\_\_\_\_\_, qui a été employé par G\_\_\_\_\_ Sàrl. Ce n'est toutefois pas parce que le précité a travaillé avec l'intimé que ce dernier était également engagé par G\_\_\_\_\_ Sàrl, au vu des liens existants entre les deux sociétés notamment. Les indications figurant dans des documents administratifs établis par l'appelante ne lient par ailleurs pas l'intimé. Enfin, les déclarations de I\_\_\_\_\_ selon lesquelles l'intimé avait commencé par travailler pour une autre société que l'appelante "dès la fin de 2018" ne permettent pas de considérer que l'intimé n'est pas entré au service de l'appelante en janvier 2019. En définitive, au vu de l'ensemble des éléments figurant à la procédure, il doit être retenu que l'intimé a travaillé au service de l'appelante dès le 7 janvier 2019, date alléguée par l'intéressé, et non uniquement dès le 13 mai 2019, comme retenu par le Tribunal. Les montants alloués par le Tribunal à titre de salaire brut, salaire-vacances, salaire pour les jours fériés, 13ème salaire et indemnités forfaitaires doivent dès lors être modifiés en conséquence.

#### **E. 4.2**

L'intimé réclame divers montants devant la Cour, sans toutefois expliquer par quel calcul il y parvient et sans critiquer de manière motivée, pour la période prise en compte par le Tribunal, les montants calculés par ce dernier. Il convient donc de calculer le montant additionnel dû pour la période du 7 janvier au 12 mai 2019 en s'inspirant des calculs effectués par l'intimé devant le Tribunal lorsqu'il en avait indiqués et de ceux du Tribunal dans la mesure où ils n'ont pas été contestés.

##### **E. 4.2.1**

Pour le salaire brut, celui-ci s'élève à 14'364 fr. 35 pour la période de 65 jours ouvrables non prise en compte par le Tribunal pour la période comprise entre le 13 janvier et le 10 mai 2019 ( $[65 \times 8,2] \times 26,95$  fr.), après déduction de 2 jours fériés.

##### **E. 4.2.2**

Selon l'art. 20 ch. 1 CCT-SOR, jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances et le salaire afférent aux vacances s'élève à 10,64% (5/47ème) du salaire de base des heures effectivement travaillées, y

- 17/18 -

C/28515/2019-1 compris les heures des jours fériés, les heures des absences justifiées et les heures supplémentaires, sans prise en compte des suppléments (art. 20 ch. 2 CCT-SOR). Le supplément du droit aux vacances s'élève donc à 1'528 fr. 30 bruts ( $[14'364$  fr. 35]  $\times$  10,64%).

##### **E. 4.2.3**

Concernant les jours fériés, il convient d'ajouter deux jours par rapport à ce qu'a retenu le Tribunal, soit les 19 et 22 avril 2019. Le salaire brut pour ces jours s'élève à 441 fr. 95 ( $[2 \times$

8,2] × 26,95 fr.), montant qu'il convient d'ajouter à celui calculé par le Tribunal.

#### **E. 4.2.4**

Pour 13<sup>ème</sup> salaire, la somme à laquelle l'intimé a droit s'élève à 1'360 fr. 65 bruts (14'364 fr. 35 [salaire brut] + 1'528 fr. 30 [droit aux vacances] + 441 fr. 95 [jours fériés] × 8.33%).

#### **E. 4.2.5**

L'indemnité forfaitaire de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage étant de 18 fr. par jour de travail selon l'art. 23 ch. 2 let. a CCT- SOR, ladite indemnité s'élève donc à 1'170 fr. pour 65 jours ouvrables. Ce montant s'ajoute à celui de 1'890 fr. fixé par le Tribunal au consid. 5b, p. 19 de son jugement (et non 2'890 fr. comme indiqué par erreur dans le dispositif).

#### **E. 4.2.6**

En définitive, l'appelante doit être condamnée à verser à l'intimé, pour la période travaillée, un montant supplémentaire brut de 17'695 fr. 25 (14'364 fr. 35 + 1'528 fr. 30 + 441 fr. 95 + 1'360 fr. 65), qui s'ajoute à la somme brute de 27'178 fr. 75 fixée par le Tribunal, soit 44'874 fr. bruts au total, sous déduction de la somme nette de 31'655 fr., le tout avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er novembre 2019. L'appelante sera en outre condamnée à verser le montant total net de 3'060 fr. (1890 fr. + 1170 fr.), avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er novembre 2019. Le jugement attaqué sera dès lors modifié dans cette mesure.

#### **E. 4.2.7**

Pour le surplus, l'intimé ne conteste pas le montant de 9'809 fr. 85 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er décembre 2019 arrêté par le Tribunal pour la période du 11 octobre 2019 au 31 octobre 2019.

#### **E. 5**

La procédure est gratuite (art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 18/18 -

C/28515/2019-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme : Déclare recevables les appels formés le 10 décembre 2021 par D\_\_\_\_\_ et le 13 décembre 2021 par A\_\_\_\_\_ SA contre le jugement JTPH/431/2021 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 novembre 2021 dans la cause C/28515/2019. Au fond : Annule les ch. 2 et 4 du dispositif de ce jugement et cela fait, statuant à nouveau: Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à D\_\_\_\_\_ la somme brute de 44'874 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er novembre 2019, sous déduction de la somme nette de 31'655 fr., ainsi que la somme brute de 9'809 fr. 85 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er décembre 2019. Condamne A\_\_\_\_\_ SA à verser à D\_\_\_\_\_ la somme nette de 3'060 fr. avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er novembre 2019. Déboute les parties de toute autre conclusion. Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; monsieur Yves DUPRE, juge salarié; 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.

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