

GE_GERICHTE CAPH/147/2020 vom 30. Juli 2020

GE Cour de justice, 2020-07-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_147_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/147/2020 du 30 juillet 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/147/2020 del 30 luglio 2020

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3, art. 145 al. 1 let. c; art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), dans le respect des formes énoncées ci-dessus, l'appel joint est également recevable. Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employeuse sera ci-après désignée en qualité d'appelante et l'employé en qualité d'intimé.

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 14/28 -

C/11951/2017-1

E. 2

A titre préalable, l'appelante conteste la recevabilité des pièces produites par l'intimé à l'appui de son appel joint.

E. 2.1

En l'espèce, il est établi que durant la période litigieuse, l'intimé se présentait spontanément auprès de l'appelante pour demander du travail et que celle-ci lui en confiait lorsqu'elle devait effectuer des tâches ne nécessitant pas de qualification particulière. A teneur de la procédure, rien n'indique que l'intimé fût tenu de rester à disposition de l'appelante, ni qu'il fût obligé d'accepter le travail ainsi proposé par celle-ci. L'intimé reconnaît lui-même qu'il a notamment travaillé une fois pour

- 17/28 -

C/11951/2017-1 un autre employeur au cours de la période susvisée, sans en informer l'appelante, dès lors que celle-ci n'avait alors pas de travail à lui proposer. Il en découle qu'on ne se trouve pas dans un cas de travail sur appel proprement dit, au sens des principes rappelés ci-dessus. L'intimé ne peut dès lors prétendre à une rémunération pour l'ensemble

des jours ouvrables de la période concernée, y compris ceux durant lesquels il n'a pas travaillé pour l'appelante parce que celle-ci n'avait pas de travail à lui proposer. Les conclusions de l'intimé tendant au paiement d'une somme brute totale de 73'642 fr., ou de toute autre somme excédant le salaire dû pour les jours effectivement travaillés, seront rejetées pour ce motif. Contrairement à ce que soutient l'appelante, on ne se trouve pas non plus en présence de travail occasionnel, soit d'une succession de contrats de travail distincts ne générant pas d'autres obligations pour les parties que celles résultant desdits contrats, notamment en termes de délais de congé. La relative régularité avec laquelle l'intimé a travaillé pour l'appelante durant la période concernée, même pour de courtes durées et pour effectuer des tâches peu qualifiées, et l'étroitesse des liens entretenus par l'intimé avec ses dirigeants font que l'intimé pouvait de bonne foi s'attendre à ce que l'appelante lui offre tôt ou tard à nouveau du travail et donc lui assure un certain revenu. De son côté, l'appelante ne pouvait pas recourir aux services de l'intimé sur une base relativement régulière, même par intermittence, sans nouer avec celui-ci une relation durable. Elle ne pouvait notamment pas de bonne foi refuser de manière prolongée les services de l'intimé, ni le priver par-là de toute rémunération. Retenir le contraire reviendrait à vider de sa substance la protection impérative prévue par la loi en matière de délai de congé. Il faut ainsi admettre que les parties étaient liées par un contrat de travail sur appel improprement dit, tel que défini ci-dessus. Leurs droits et obligations doivent en conséquence être examinée au regard d'une relation contractuelle de cette nature.

E. 2.1.1

En application de la let. a de cette disposition, la partie à l'instance d'appel qui entend se prévaloir de faits ou moyens de preuve nouveaux doit le faire dès que possible, ce qui, la plupart du temps, coïncidera avec l'introduction du mémoire d'appel, respectivement avec le dépôt de la réponse, cas échéant avec la présentation d'un appel joint et de la réponse à ce dernier (JEANDIN, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2ème éd., 2019, n. 7 ad art. 317 CPC). A partir du début des délibérations, les parties ne peuvent plus introduire de novas. La phase des délibérations débute dès la clôture des débats, s'il y en a eu, respectivement dès que l'autorité d'appel a communiqué aux parties que la cause a été gardée à juger (ATF 142 III 413 consid. 2.2.3 à 2.2.6; arrêt du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1.2).

E. 2.1.2

La condition prévue à l'art. 317 al. 1 let. b CPC ne concerne par définition que les faux novas, à savoir les faits (et moyens de preuve) qui existaient déjà lors de la fixation de l'objet du litige devant la première instance au regard de l'art. 229 CPC (JEANDIN, op. cit. , n. 8 ad art. 317 CPC). La loi ne précise pas expressément jusqu'à quand des novas, invoqués sans retard au sens de l'art. 229 al. 1 CPC, peuvent être introduits devant le tribunal. En parlant de leur admission « aux débats principaux », cette disposition implique qu'ils peuvent l'être jusqu'à la clôture des plaidoiries finales. Si celles-ci sont remplacées par des plaidoiries écrites, il faut admettre la possibilité d'introduire des novas jusqu'à l'échéance du délai fixé pour déposer de telles plaidoiries. Au-delà, soit en particulier pendant la période entre le début des délibérations du tribunal et la notification de la décision, de tels novas devront être introduits dans le cadre d'un appel, ou à défaut être invoqués comme motif de révision (TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2ème éd., 2019, n. 11 ad art. 317 CPC).

E. 2.2

En l'espèce, les pièces nouvelles produites par l'intimé sont des ordonnances pénales datées du 18 avril 2019. Elles constituent de vrais novas, que l'intimé ne pouvait pas produire devant le Tribunal, même en agissant sans retard, puisque le délai fixé aux parties pour déposer leurs plaidoiries finales écrites est venu à échéance le 5 avril 2019.

- 15/28 -

C/11951/2017-1 Les délibérations du Tribunal ont commencé à cette dernière date et, conformément aux principes rappelés ci-dessus, des novas tels que les pièces litigieuses ne pouvaient plus être introduits que dans le cadre d'un appel, voire d'un procès en révision. Produites en l'occurrence par l'intimé dans sa réponse à l'appel et appel joint, les pièces en question sont recevables et le grief doit être écarté.

E. 2.3

Pour les mêmes motifs, les pièces produites par l'appelante à l'appui de sa réponse à l'appel joint sont recevables, ce qui n'est pas contesté. Il n'en va pas de même des pièces que l'intimé a adressées à la Cour par courrier de son conseil du 2 mars 2020, soit après que la Cour a gardé la cause à juger. Conformément aux principes rappelés sous consid. 2.1.1, ces pièces sont irrecevables et leur contenu sera dès lors ignoré.

E. 3

Sur le fond, l'appelante conteste devoir payer à l'intimé un salaire supplémentaire par rapport au montant de 14'420 fr. déjà versé. Pour sa part, l'intimé persiste à réclamer à l'appelante la différence de salaire faisant l'objet de sa demande initiale. Les deux parties contestent le raisonnement opéré par le Tribunal à propos du travail sur appel.

E. 3.1

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 CO).

E. 3.1.1

Le travail sur appel est une forme d'activité irrégulière où le travailleur prend l'engagement d'exercer l'activité requise chaque fois que l'employeur fait appel à lui (BRUNNER et al., Commentaire du contrat de travail, 2010, p. 409 et 410; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 4 ad art. 324 CO). En soi, le travail sur appel n'est pas interdit par la loi. Il n'en demeure pas moins que cette forme de travail doit respecter les dispositions légales impératives (art. 361 et 362 CO) et qu'elle peut, le cas échéant, être incompatible avec les clauses normatives d'une convention collective de travail (ATF 125 III 65 consid. 3b; 124 III 249 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_434/2017 du 27 août 2018 consid. 4.1). L'une des limites au travail sur appel se rencontre en cas de diminution brutale du volume mensuel de travail, laquelle peut notamment vider de sa substance la protection impérative liée au délai de congé fixé à l'art. 335c CO. En effet, même si, par définition, le volume du travail sur appel varie selon les circonstances,

- 16/28 -

C/11951/2017-1 l'employeur - qui supporte le risque d'entreprise selon la règle impérative de l'art. 324 al. 1 CO - ne peut pas refuser d'un jour à l'autre les services du travailleur et le priver subitement de toute rémunération (cf. art. 326 CO; ATF 125 III 65 consid. 4b et 5;

arrêt du Tribunal fédéral 4A_434/2017 du 27 août 2018 consid. 4.1). La CCT-SOR, dont l'application au cas d'espèce n'est pas contestée, n'interdit pas expressément le travail sur appel. Elle ne prohibe pas non plus le travail à temps partiel (cf. art. 319 al. 2 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A_434/2017 cité consid. 4.3).

E. 3.1.2

En cas de travail sur appel proprement dit, le travailleur ne peut pas refuser les appels de l'employeur et la disponibilité du travailleur doit être rémunérée. Une rémunération plus faible du temps d'attente est possible lorsque le travailleur n'est pas restreint dans ses activités personnelles, mais une suppression totale de l'indemnisation n'est pas licite pour le travail sur appel stricto sensu. Jusqu'à l'échéance du délai de congé, le travailleur a en principe droit à son salaire, calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement (ATF 125 III 65 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_334/2017 du 4 octobre 2017 consid. 2.3; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd, 2019, p. 62ss). Si le travailleur n'est pas obligé d'accepter l'appel de l'employeur, l'on n'est pas en présence de travail sur appel stricto sensu, mais de travail sur appel improprement dit et aucune rémunération n'est due au titre de l'éventuelle disponibilité (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 65). Le travail sur appel (proprement ou improprement dit) doit être distingué du travail occasionnel, qui se caractérise par des engagements ponctuels proposés par l'employeur selon ses besoins; chaque engagement constitue un contrat distinct, sans obligation pour l'employeur d'en proposer d'autres et pour le travailleur d'accepter les offres: les parties disposent donc d'une plus grande liberté, le travailleur ne se tenant pas réellement à disposition de l'employeur, avec pour conséquence que l'employeur n'a là non plus aucune obligation de rémunérer le temps d'attente entre deux engagements acceptés par le travailleur (WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 65s.).

E. 4

Les parties s'opposent sur le montant de la rémunération due à l'intimé. Elles contestent en particulier le nombre de jours de travail à rémunérer retenu par le Tribunal.

E. 4.1

Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Lorsque les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective prévoyant des salaires minimums, elles ne sauraient valablement convenir d'un salaire inférieur. Si le salaire convenu par contrat individuel est inférieur à celui prescrit par la convention collective, ce dernier remplace le salaire convenu (art. 322 al. 1 et 357 al. 2 CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 185).

- 18/28 -

C/11951/2017-1

E. 4.1.1

L'article 18 ch. - dispose que les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes : – classe travailleur qualifié titulaire d'un certificat fédéral de capacité ou d'une attestation équivalente au sens de la Loi fédérale sur la formation professionnelle. – classe travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels. – classe C : manœuvre et travailleur auxiliaire. Selon l'annexe II CCT-SOR, le salaire horaire brut du travailleur de classe C est de 24 fr. 90. L'article 12 ch. 1 CCT-SOR dispose que la durée

hebdomadaire moyenne de travail est de 41 heures, soit 8.20 heures par jour (41 heures / 5 jours). L'employeur établit un décompte des heures effectuées chaque mois (art. 12 ch. 2 let. i CCT-SOR).

E. 4.1.2

Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition détermine laquelle des parties doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 130 III 321 consid. 3.1). Ainsi, le fardeau de la preuve de la réception d'un acte incombe en principe à celui qui entend tirer une conséquence juridique (ATF 122 I 97 consid. 3b).

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante soutient que l'intimé a effectué pour elle l'équivalent de 72 jours de travail, qu'elle a intégralement rémunérés en lui versant la somme nette de 14'420 fr., correspondant à 72 jours à 25 fr. de l'heure. L'appelante n'a toutefois pas établi de décompte mensuel des heures de travail effectuées par l'intimé, contrairement à ce que lui imposait l'art. 12 ch. 2 let. i CCT-SOR. Elle ne peut dès lors être suivie dans ses affirmations, ce d'autant que les seuls documents qu'elle a établis concernant l'intimé, soit le contrat de travail daté du 27 novembre 2015 et attestation de travail datée du 12 mai 2016, se sont avérés être des faux ou ne refléter que partiellement la réalité. Lorsqu'il a été interrogé par la police avant d'entamer la présente procédure, et tout au long de celle-ci, l'intimé a pour sa part constamment soutenu que l'appelante lui versait la somme de 120 fr. par jour de travail. Comme l'a retenu le Tribunal, ces allégations sont convaincantes, dès lors que les enquêtes ont permis de vérifier que d'autres employés de l'appelante ne disposant pas de contrat de travail, mais possédant – contrairement à l'intimé - des compétences particulières dans le domaine de la construction, étaient respectivement rémunérés entre 150 fr. et 200 fr. par jour. Seuls les employés qualifiés disposant d'un contrat de travail percevaient un salaire mensuel fixe, d'un montant légèrement supérieur. Dans ces

- 19/28 -

C/11951/2017-1 conditions, le Tribunal a correctement retenu que l'intimé, qui ne possédait pas de qualification particulière et pouvait uniquement être affecté à des tâches de démolition ou de manutention, percevait une rémunération de 120 fr. par jour. Il faut en conséquence admettre que l'intimé, qui a perçu une rémunération totale de 14'420 fr., a travaillé pour l'intimée pendant au moins 120 jours pour atteindre une telle somme (120 jours à 120 fr. en chiffres ronds). Le cas échéant, il incombait à l'intimé de prouver qu'il avait travaillé durant un nombre de jours supérieur au chiffre susvisé. A ce propos, les relevés produits par l'intimé n'ont pas plus de valeur probante que ses propres allégués. Les enquêtes n'ont notamment pas permis de vérifier que l'établissement de tels relevés était une pratique courante parmi les employés de l'appelante, seul le frère de l'intimé ayant confirmé le recours à cette pratique; on ne peut dès lors exclure que les relevés de l'intimé aient été établis pour les besoins de la cause. Au surplus, les enquêtes n'ont permis de confirmer la présence de l'intimé sur les chantiers de l'appelante que durant une trentaine de jours, soit un nombre largement inférieur à celui de 120 jours établi ci-dessus, et ce que l'on y inclue ou non cinq jours sur le chantier de N_____ ou un deuxième jour à la rue 9_____. Or, comme le relève à juste titre l'appelante, il faut dans ces conditions admettre que les jours de travail confirmés au cours des enquêtes sont intégralement compris dans le total de 120 jours portés au crédit de l'intimé. Le raisonnement du Tribunal ne peut être suivi en tant

qu'il a simplement ajouté cette trentaine de jours au total de 120 jours susvisés, et il convient dès lors de réformer le jugement entrepris dans cette mesure.

E. 4.3

S'agissant du salaire dû pour les jours de travail effectués, le Tribunal a correctement retenu qu'en application des dispositions de la CCT-SOR, l'intimé avait droit au salaire horaire minimum de 24 fr. 90 brut, soit à un salaire journalier de 204 fr. 20 (24 fr. 90 x 8.20 heures). Appliqué à 120 jours de travail, c'est ainsi un salaire total de 24'504 fr. brut qui était dû à l'intimé, hors salaire éventuellement dû pendant le délai de congé, treizième salaire conventionnel et/ou indemnités pour jours de vacances non pris en nature. Ces questions seront examinées successivement ci-dessous, pour déterminer les sommes encore dues à l'intimé.

E. 5

L'appelante conteste qu'une rémunération soit lui due pendant le délai de congé. Dans l'hypothèse où une relation contractuelle unique doit être retenue, elle soutient en effet avoir licencié l'intimé avec effet immédiat pour justes motifs à la suite de l'altercation survenue à fin mars 2016.

E. 5.1

Selon l'article 8 ch. 1 CCT-SOR, après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect des délais

- 20/28 -

C/11951/2017-1 de congé d'un mois pour la fin d'un mois pour la première et la deuxième année de service.

E. 5.1.1

Selon l'art. 9 CCT-SOR, l'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la convention (ch. 1). L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive (ch. 2). Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi, l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas requis (art. 9 ch. 3 CCT-SOR). Au surplus, les art. 337ss CO demeurent applicables (ch. 4).

E. 5.1.2

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur sans avertissement préalable. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; 130 III 213 consid. 3.1). Un acte agressif, une menace, voire des insultes, peuvent, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat

(arrêts du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6 et 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4).

E. 5.1.3

Lorsque la résiliation immédiate du contrat de travail est injustifiée, la résiliation déploie néanmoins son effet en mettant fin au contrat immédiatement, mais le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO).

E. 5.2

En l'espèce, l'appelante n'a plus recouru aux services de l'intimé après l'altercation survenue à fin mars 2016, mettant de facto fin avec effet immédiat aux rapports de travail. En l'absence de plainte et de décision pénale en force, les responsabilités dans cette altercation ne sont pas établies, étant observé que les membres de la fratrie dirigeant l'intimée se sont rendus au domicile de l'intimé et du frère de celui-ci en

- 21/28 -

C/11951/2017-1 nette supériorité numérique, afin vraisemblablement de s'en prendre physiquement à ceux-ci. Il est dans ces conditions douteux que l'intimé soit à l'origine de l'altercation susvisée et les déclarations du sous-bailleur de l'intimé, frère du principal animateur de l'appelante, selon lesquelles le litige aurait eu pour origine le refus de l'intimé de lui restituer le bien loué dans le délai convenu, doivent être appréciées avec circonspection. Quoi qu'il en soit, l'appelante ne conteste pas que le différend à la base de cette altercation ait eu trait aux relations entre l'intimé et son bailleur, et qu'il n'est pas survenu dans le cadre de leurs relations de travail. On ne saurait dès lors y voir un juste motif de résilier avec effet immédiat les rapports de travail, imputable à l'intimé. Il s'ensuit que le Tribunal a considéré à bon droit que l'intimé avait également droit à son salaire pendant le délai de congé. En l'occurrence, l'intimé a travaillé en moyenne 8 jours par mois durant la période du 14 janvier 2015 au 15 mars 2016 (120 jours / 15 mois), de sorte qu'il a droit au salaire équivalent à 8 jours de travail durant le délai de congé. Le nombre de jours à rémunérer, comprenant le délai de congé, s'élève donc à 128 jours (120 jours + 8 jours), ce qui représente un salaire brut total de 26'137 fr. 60 (204 fr. 20 x 128 jours).

E. 6

En soutenant qu'elle ne doit pas de rémunération supplémentaire à l'intimé, l'appelante conteste également que celui-ci puisse prétendre à un treizième salaire, ou qu'il puisse être indemnisé pour les jours de vacances non pris en nature.

E. 6.1

Aux termes de l'article 19 CCT-SOR, le travailleur a droit à un treizième salaire correspondant à une somme égale à 8.33 % de son salaire annuel brut soumis AVS (ch. 1). En principe, le treizième salaire est versé en fin d'année (ch. 2). Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part du treizième salaire, au prorata du salaire réalisé chez cet employeur (ch. 3). Le droit au treizième salaire prend naissance dès le premier jour de travail chez l'employeur (ch. 4). Le travailleur n'a pas droit au treizième salaire s'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (ch. 5 let. c). Le treizième salaire ne donne pas droit à des vacances (ch. 6). Aux termes de l'article 20 CCT-SOR, jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances (ch. 1). Le salaire afférent aux vacances s'élève à 10.64 % du salaire de base selon

l'horaire moyen des heures effectivement travaillées, y compris les heures supplémentaires, sans prise en compte des suppléments (ch. 2).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelante ne conteste pas le droit de l'intimé à un treizième salaire pour d'autres motifs que le fait que celui-ci aurait été un travailleur occasionnel et qu'il aurait en tout état été licencié avec effet immédiat pour justes motifs. Or il découle des considérants ci-dessus qui ni l'une ni l'autre de ces

- 22/28 -

C/11951/2017-1 hypothèses ne sont en l'espèce réalisées. Il en découle que l'intimé a droit à un treizième salaire, dont le taux de 8.33% du salaire brut n'est à juste titre pas contesté par l'appelante. En l'occurrence, un montant brut de 2'177 fr. 25 (26'137 fr. 60 x 8.33%) est dû à l'intimé à ce titre. De même, l'appelante ne conteste pas que l'intimé n'ait pas eu l'occasion de prendre des vacances durant les rapports de travail; elle ne s'oppose pas au paiement de l'indemnité fixée par le premier juge à ce titre pour d'autres motifs que le montant du salaire brut auquel le taux conventionnel de 10.64%, correspondant à cinq semaines de vacances, doit être appliqué. En l'occurrence, ce salaire brut (hors treizième salaire) s'élève à 26'137 fr. 60, ce qui détermine à 2'781 fr. 05 (26'137 fr. 60 x 10.64%) le montant de l'indemnité due pour les jours de vacances non pris en nature.

E. 6.3

Au total, les sommes brutes dues à l'intimé s'élèvent ainsi à 31'095 fr. 90 (26'137 fr. 60 + 2'177 fr. 25 + 2'781 fr. 05). Le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à payer à l'intimé la somme de 31'095 fr. 90, sous déduction des cotisations sociales applicables et sous déduction de la somme nette de 14'420 fr. déjà versée.

E. 7

L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamné à payer à l'intimé des indemnités journalières forfaitaires totalisant 2'635 fr. net en sus de son salaire. L'intimé persiste pour sa part à réclamer une rémunération à l'appelante pour ses déplacements entre les cantons de Genève et de Vaud.

E. 7.1

Aux termes de l'art. 23 ch. 1 let. a CCT-SOR, les déplacements de l'atelier aux chantiers occasionnant des frais supplémentaires pour le travailleur donnent droit aux indemnités suivantes: – 17 fr. pour le fait de ne pouvoir prendre le repas de midi à son domicile; – remboursement des frais de transport pour l'utilisation de son véhicule privé; – remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement s'il ne peut regagner son domicile chaque soir. Le remboursement des frais de transport et des indemnités ci-dessus n'est pas dû lorsque l'employeur ou le maître d'ouvrage organise lui-même le transport du travailleur ou lui fournit le repas de midi ou la chambre et la pension (art. 23 ch. 1 let. b CCT-SOR). Le temps de transport est indemnisé selon le tarif horaire sans supplément dans la mesure où il dépasse une demi-heure par jour à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du retour sur le lieu de rassemblement. Ce temps de transport indemnisé compte comme temps de travail (art. 23 ch. 1 let. c CCT-SOR).

E. 7.2

Selon l'art. 23 ch. 2 CCT-SOR, dans le canton de Genève uniquement, une indemnité forfaitaire de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage de 17 fr. par jour de travail est due à tous les travailleurs (art. 23 ch. 2 let. a). Cette indemnité est destinée à couvrir totalement ou partiellement les frais subis par les travailleurs (let. c).

E. 7.3

En l'espèce, l'intimé a travaillé majoritairement à Genève et l'appelante, qui n'allègue notamment pas avoir fourni à celui-ci des repas, ne conteste pas que celui-ci soit fondé, sur le principe, à percevoir l'indemnité journalière de 17 fr. prévue à l'art. 23 ch. 2 CCT-SOR. Seul le nombre de jours à indemniser reste litigieux. A ce propos, il est établi que l'intimé a travaillé pendant certaines périodes sur le canton de Vaud. L'intimé n'établit cependant pas avoir encouru de frais supplémentaires durant ces périodes, étant observé qu'il ressort des enquêtes que les transports sur Vaud étaient effectués par l'appelante au moyen du véhicule de l'entreprise. A supposer que l'indemnité doit être fixée selon l'art. 23 ch. 1 CCT-SOR pour ces périodes de travail en terre vaudoise, l'intimé ne peut dès lors prétendre qu'au paiement des frais de repas de 17 fr. par jour prévus à la let. a de cette disposition. Il faut ainsi admettre qu'une indemnité de 17 fr. est due à l'intimé pour l'ensemble des jours effectivement travaillés, ce qui représente en l'espèce un total de 2'040 fr. net pour les 120 jours de travail effectifs retenus ci-dessus. Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera réformé en conséquence. Pour le surplus, l'intimé ne démontre ni la durée effective des trajets journaliers effectués sur Vaud, ni le nombre exact de jours concernés, et les enquêtes n'ont pas davantage permis de vérifier ces points. Par conséquent, c'est à bon droit que les premiers juges l'ont débouté de ses conclusions en paiement d'un salaire en application de l'art. 23 ch. 1 let. c CCT-SOR. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 8

L'appelante conteste également la teneur du certificat de travail que le Tribunal l'a condamnée à remettre à l'intimé.

E. 8.1

En vertu de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou

C/11951/2017-1 ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et

appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation. Le travailleur qui n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré "à notre entière satisfaction" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 cité consid. 7.1).

E. 8.2

En l'espèce, le Tribunal a condamné l'appelante à remettre à l'intimé un certificat de travail pratiquement conforme à celui proposé par celui-ci, en limitant seulement ses fonctions à celles de manœuvre a été principalement à des travaux de démolition, conformément aux témoignages recueillis. L'appelante conteste principalement que ce certificat puisse faire état de sa "pleine et entière satisfaction" des services de l'intimé; elle requiert de ne mentionner que sa "satisfaction", sans autre précision. Avec l'appelante, il faut admettre que la procédure et plus particulièrement les enquêtes n'ont pas permis de vérifier que l'intimé avait fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne; en l'absence d'autres éléments, celles-ci doivent seulement être considérées comme satisfaisantes. Partant, il sera fait droit aux conclusions de l'appelante sur ce point. L'appelante sollicite également que le certificat mentionne que l'intimé reste tenu au secret professionnel, plutôt que d'indiquer qu'elle le recommande à tout futur employeur. L'appelante n'explique cependant pas de quel point de vue ou sur quels aspects de son activité il serait important que l'intimé conserve un secret professionnel spécifique – dans la mesure où il en existerait un en l'occurrence allant au-delà de l'obligation de diligence et de fidélité prévue à l'article 321a al. 4 CO, qui s'applique à tout travailleur – ce d'autant que l'intimé était employé comme simple manœuvre. La responsabilité de l'intimé dans l'altercation qui a conduit à la résiliation des rapports de travail n'est par ailleurs pas établie et, à défaut, ces événements ne sauraient faire obstacle à que l'appelante recommande les services de l'intimé à de futurs employeurs. L'appelante sera en conséquence déboutée de ses conclusions sur ce point.

- 25/28 -

C/11951/2017-1 Elle sera ainsi condamnée à remettre à l'intimé un certificat de travail ayant la teneur suivante: « Par la présente, nous certifions que Monsieur B_____ a été employé par notre société du 14 janvier 2015 au 30 avril 2016. Il a œuvré comme manœuvre sur divers chantiers de rénovation. Il travaillait de manière polyvalente en effectuant principalement des activités de démolition. Il était également chargé d'apporter les matériaux sur les chantiers, de gérer leur nettoyage et les allers-retours à la déchetterie. Durant toute la durée des rapports de travail, Monsieur B_____ nous a donné satisfaction et nous pouvons le recommander à tout futur employeur. »

E. 9

L'appelante reproche enfin au Tribunal de l'avoir condamnée à supporter la moitié des frais d'audition du témoin H_____.

E. 9.1

Dans les litiges portant sur un contrat de travail présentant une valeur litigieuse inférieure à 75'000 fr., la procédure devant le Tribunal est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC a contrario).

Même dans les procédures gratuites, les frais judiciaires peuvent être mis à la charge de la partie qui a procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi (art. 115 CPC). La jurisprudence ne distingue en pratique guère témérité et mauvaise foi. Le premier terme se réfère cependant plutôt à une absence manifeste de chances de succès, alors que le second permet davantage de tenir compte d'un élément subjectif impliquant une faute ou un comportement déloyal de l'intéressé. Un simple manquement aux convenances ne suffit cependant pas (ATF 127 III 178 consid. 2, JdT 2001 II 50; TAPPY, op. cit., n. 5 ad art. 115 CPC). Le juge appliquera cette disposition avec retenue (RÜEGG, BSK ZPO, 2013, n. 2 ad art. 115 CPC).

E. 9.2

En l'espèce, il est établi que le témoin H_____ a rencontré AA_____ sur le trottoir lors de son arrivée au Tribunal le 27 novembre 2018. Dans son courrier du 29 novembre 2018 et dans son témoignage ultérieur, H_____ a expliqué que AA_____ lui avait alors indiqué être en contact avec F_____, représentant de l'appelante, ce que ni ce dernier, ni AA_____ n'ont contredit lors de leurs dépositions respectives. Ceux-ci ont alors signifié au témoin H_____ qu'il serait averti lorsque son tour viendrait de témoigner, puis qu'il n'était plus nécessaire de se présenter au Tribunal. Dans ces conditions, le Tribunal a retenu à juste titre que l'appelante portait une part de responsabilité dans la non-comparution du témoin H_____ à l'audience,

- 26/28 -

C/11951/2017-1 dès lors que par le biais de son représentant F_____ et de AA_____, celle-ci a tenté de dissuader ledit témoin de se présenter devant le Tribunal. Au cours de son audition ultérieure, H_____ a certes reconnu qu'il était arrivé légèrement en retard au Tribunal, soit entre 19h00 et 19h15 alors qu'il était convoqué à 19h00. Il appartenait cependant au Tribunal, et non à l'appelante, de décider alors s'il lui était possible d'entendre ledit témoin nonobstant ce léger retard. Dans ces conditions, il faut admettre que l'appelante a adopté un comportement contraire aux règles de la loyauté, au sens des dispositions et principes rappelés ci-dessus, et que le Tribunal l'a condamnée à bon droit à supporter les frais liés à la nécessité de convoquer à nouveau le témoin en question, en application de ces mêmes dispositions et principes. La quotité desdits frais – découlant de la domiciliation du témoin à Zurich – n'est au surplus pas contestée par l'appelante, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 10

La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr. (art. 94 al. 1 CPC), il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * *

- 27/28 -

C/11951/2017-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 6 septembre 2019 par A_____ SA contre le jugement JTPH/252/2016 prononcé par le Tribunal des prud'hommes le 4 juillet 2019. Déclare recevable l'appel joint formé par B_____ contre ce même jugement. Au fond : Annule les ch. 2, 4 et 5 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau: Condamne A_____ SA à payer à B_____ la somme brute de 31'095 fr. 90 (trente et un

mille nonante-cinq franc et nonante centimes), sous déduction de la somme nette de 14'420 fr. (quatorze mille quatre cent vingt francs) déjà payée. Condamne A_____ SA à payer à B_____ la somme nette de 2'040 fr. (deux mille quarante francs). Condamne A_____ SA à remettre à B_____ un certificat de travail conforme aux considérants 8.2 en droit du présent arrêt. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Yves DUPRE, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 28/28 -

C/11951/2017-1 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.