

GE_GERICHTE CAPH/179/2009 vom 15. Dezember 2009

GE Cour de justice, 2009-12-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_179_2009

FR: GE_GERICHTE CAPH/179/2009 du 15 décembre 2009

IT: GE_GERICHTE CAPH/179/2009 del 15 dicembre 2009

Regeste

Résumé: Au regard des règles régissant l'apport des preuves, assouplies en procédure prud'homale, la Cour accepte ici de nouvelles pièces produites en appel. Il en résulte que l'employeur a cette fois-ci démontré que T___ n'avait pas été présent au salon de coiffure durant quatre semaines entre janvier et août 2005. Dès lors que la Convention collective applicable dans le domaine prévoit la déduction des vacances d'1/12ème par mois, après un mois de carence, la Cour procède à un nouveau calcul des indemnités de vacances. La décision entreprise est ainsi réformée en ce sens.

Erwägungen

E. 1.1

Interjetés dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels sont recevables.

E. 1.2

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que le lieu habituel de travail se trouvait dans le canton de Genève.

E. 1.3

En présence de conclusions condamnatoires, les conclusions en constatation de droit ne sont en principe pas recevables. De plus, en l'espèce, l'employé sollicite qu'il soit constaté que son salaire aurait dû atteindre un certain montant, supérieur à celui qu'il a perçu, au motif qu'il aurait réalisé un chiffre d'affaires donné. Or, ledit chiffre a été contesté par l'employeur et aucune démonstration n'a été entreprise par l'employé pour établir sa prétention. Point n'est besoin dès lors de se pencher sur la recevabilité de l'action en constatation de droit, qui est en tout état non fondée. Le jugement entrepris peut donc être confirmé sur ce point, les conclusions en cause étant irrecevables, subsidiairement infondées.

E. 2.1

A teneur de l'art. 319 al. 1 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 verser une rémunération au travailleur. Ce salaire peut être fixé d'après le temps ou selon le travail fourni (salaire à la pièce ou à la tâche).

Les parties s'étant toutes deux montrées imprécises et ayant révélé une propension surprenante à contourner les principes fondamentaux qui régissent le fonctionnement social, s'agissant notamment de la prévoyance et de la fiscalité, il convient de rappeler quelques règles élémentaires.

En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit, en règle générale, au

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26998/2006-3 8

* COUR D'APPEL *

principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi. Il n'en va toutefois pas ainsi quand les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective ou un contrat-type de travail prévoyant un salaire supérieur à celui qu'elles ont arrêté. Dans ce cas, le salaire supérieur remplace le salaire convenu.

S'agissant des travailleurs étrangers, l'art. 9 de l'Ordonnance du 6 octobre 1986 limitant le nombre des étrangers (ci-après : OLE) précise les conditions d'engagement. A teneur de cette disposition, les autorisations ne peuvent être accordées que si l'employeur accorde à l'étranger les mêmes conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession qu'il accorde aux Suisses.

L'art. 9 OLE tend, tout d'abord, à préserver les travailleurs suisses d'une sous-enchère salariale induite par la main-d'œuvre étrangère et, deuxièmement, à protéger les travailleurs étrangers eux-mêmes (ATF 109 Ib 238, consid. 4a p. 244).

E. 2.2

Le Tribunal n'a pas abordé cette question en l'espèce.

A plusieurs reprises, le Tribunal fédéral a confirmé, s'agissant du salaire indiqué sur l'autorisation administrative, qu'il n'appartient pas au juge civil de se substituer à l'autorité administrative et ce dans le but d'éviter un conflit de compétence entre les autorités civiles et administratives, le juge civil n'ayant pas à contrôler l'activité de l'autorité administrative ni dire si le salaire fixé par celle-ci correspond bien à l'usage.

En l'espèce, la demande d'autorisation de travail pour frontalier, remplie par l'employeur et l'employé, indiquait un salaire brut mensuel de 3'500 fr. et c'est pour ce montant que l'autorisation sollicitée a été accordée. Il n'y a aucune raison de s'en écarter. En conséquence, les calculs à faire, s'il y en a, se feront sur cette base.

E. 3

Les parties reconnaissent que le litige relatif aux vacances non prises

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26998/2006-3 9

* COUR D'APPEL *

concerne uniquement la période du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006.

E___ reconnaît devoir l'équivalent de 20 jours, implicitement pour la période du 1er novembre 2005 au 30 juin 2006 puisqu'il produit des pièces censées démontrer que son employé a pris ses vacances entre le 1er janvier et fin août 2005. T___ considère pour sa part qu'il a droit à l'intégralité de ses vacances pour toute cette période, ayant œuvré chaque jour ouvrable de cette période.

Au regard des règles régissant l'apport des preuves, assouplies en procédure prud'homale, les pièces produites en appel doivent être acceptées. Il résulte de leur lecture et des

précisions apportées par les parties à leur propos que l'employeur a démontré, en produisant le calendrier de 2005 et son agenda portant sur plusieurs semaines de ladite année, que T___ n'était pas présent au salon durant quatre semaines entre janvier et août 2005. La correspondance entre les pièces produites et la déclaration même de T___, qui avait spontanément admis en première instance que les vacances étaient notées sur un calendrier, sont des éléments suffisants pour considérer comme établi que ces périodes ont constitué pour T___ des périodes de vacances de 2005. Au surplus, il sied de rappeler que T___ a admis devant la Cour qu'il n'avait pas de difficultés financières, élément qui, s'il avait été établi, aurait pu justifier une assiduité au travail particulièrement soutenue, alors qu'à l'inverse, il est, d'expérience commune, peu vraisemblable qu'un employé ne prenne aucun jour de congé du 3 janvier au 28 octobre de la même année. Dès lors, étant admis que la Convention fixe à 22,5 jours par an les vacances des coiffeurs, T___ en a pris 20 entre janvier et août 2005 et conservait donc un crédit de deux jours et demi pour cette année. En 2006, jusqu'en juin, il aurait eu droit à 11,25 jours, soit un total de jours non pris de 13,75. E___ ayant admis sans réserve un droit de son employé portant sur 20 jours de vacances non pris, il n'y a pas lieu de s'écarter de cette conclusion, plus favorable à la partie faible et valable au regard de la libre disposition des parties. Ces jours de vacances concernant la période d'incapacité totale de l'employé, il conviendra toutefois de déduire, selon la Convention, après un mois de carence, 1/12ème par mois, soit en l'occurrence 7/12ème .

E___ sera donc condamné à verser à T___ la somme brute de 1'340 fr. 80 à

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26998/2006-3 10

* COUR D'APPEL *

titre d'indemnité pour 20 jours de vacances non prises, réduite selon le principe exposé ci-dessus (3'500 fr. : 21,75 - coefficient permettant de déterminer le salaire journalier pour une semaine de cinq jours, cf. arrêt 4C.99/1998 du 1er septembre 1998 consid. 6a/bbb = 160 fr. 90 x 20 = 3'218 x 5/12 = 1'340 fr. 80).

Le jugement querellé sera modifié sur ce point.

E. 4

Dans le domaine d'espèce, les cotisations LPP sont dues à parts égales entre l'employeur et l'employé et leur versement est obligatoire. Certes, ces questions ne sont a priori pas de la compétence des prud'hommes, sauf lorsque le cas est directement lié aux prétentions découlant du contrat de travail, clair et qu'il peut être traité sans obstacle particulier, conditions réunies en l'espèce. A ce sujet, il a été retenu que le tribunal compétent pour régler une affaire est aussi compétent pour résoudre, à cette fin, les questions préjudicielles étrangères à son domaine d'attribution, en particulier celles qui relèvent du droit public, si le droit de procédure applicable n'en dispose pas autrement et que l'autorité administrative ordinairement compétente n'a pas déjà statué par une décision (ATF 131 III 546 consid. 2.3 p. 551; 120 V 378 consid. 3a p. 382.). Il est d'ailleurs admis, par exemple, que la retenue de l'impôt à la source, de même que celle des cotisations sociales, peut être l'objet d'une contestation en matière de contrat de travail (ATF np du 30 mai 2006, 4P.79/2006, WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 125 et ss; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 6e éd., 2006, ch. 14 ad art. 322 CO). En l'espèce, le principe du paiement par l'employé des primes qui lui incombe n'est pas sérieusement discuté et leur

montant est établi par la Fondation en cause. Enfin, celle-ci a démontré que le compte de l'employé avait effectivement été crédité du montant de ses cotisations. Il appartient en conséquence à ce dernier de les rembourser à celui qui s'en est acquitté à sa place, soit in casu, son employeur. Le montant établi s'élève à 4'654 fr. 92 mais la démonstration du crédit n'étant parvenue que devant la Cour, les intérêts moratoires ne rétroagiront pas au prononcé de l'arrêt.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26998/2006-3 11

* COUR D'APPEL *

Le jugement entrepris sera modifié en conséquence.

E. 5

La valeur litigieuse en appel n'ayant pas dépassé le seuil de 30'000 fr., la procédure d'appel sera gratuite (art. 343 al. 1 CO cum art. 60 al. 1 LJP).

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