

GE_GERICHTE CAPH/185/2022 vom 29. November 2022

GE Cour de justice, 2022-11-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_185_2022

FR: GE_GERICHTE CAPH/185/2022 du 29 novembre 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/185/2022 del 29 novembre 2022

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable notamment contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions de première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

- 8/12 -

C/8357/2021-1 Dès lors qu'en l'espèce les montants litigieux sont supérieurs à 10'000 fr. et que l'appel a été interjeté dans le délai et selon la forme prescrits par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 3 et 311 al. 1 CPC), il 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 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).

E. 2

Les parties ne remettent pas en cause la conclusion d'un contrat de travail et l'appelante ne conteste pas être soumise à la CCT. La question litigieuse est de savoir si le contrat de travail a été conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. L'appelante reproche au Tribunal une constatation inexacte des faits, interprétés selon la thèse de l'intimé, à l'issue de laquelle il aurait considéré à tort la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. L'appelante reproche également au Tribunal la violation des art. 334 al. 1 CO et de l'art. 4 al. 3 CCT. Elle soutient que l'intimé était "au clair" avec la fin des rapports de travail le 30^e novembre 2020 car il n'avait plus offert ses services après cette date. De plus, le témoignage de son épouse devait être à son sens "vivement relativisé".

2.1.1 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. 1 al. 1 CCT, la convention collective a pour but de régler les conditions de travail dans les domaines du nettoyage, de la propreté et de l'hygiène dans les entreprises de services et de propreté établies ou actives dans ces domaines dans les cantons romands. Cette convention est entrée en vigueur le 1er janvier 2018 pour une durée de quatre ans, soit jusqu'au 31 décembre 2021 (art. 31 al. 1 CCT). En dérogation à l'art. 320 al. 1 CO, selon lequel le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale, l'art. 3 al. 1 CCT dispose que lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail qui comporte au moins les mentions suivantes : la date d'engagement, la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire moyenne normale du travail (calculée sur le mois), les horaires de travail et le salaire. Une formule type est mise à la disposition des entreprises. L'employeur est tenu d'appliquer la convention collective à tous les employés entrant dans son champ d'application. Par la

signature de son contrat individuel de travail, chaque employé se soumet à la CCT au sens de l'article 356b CO. Les

- 9/12 -

C/8357/2021-1 employeurs assujettis appliquent sans restriction la convention collective, sous peine des sanctions établies par la commission paritaire qui organise le contrôle de son application (art. 2 al. 4 CCT). La CCT renvoie, pour le surplus, aux dispositions du CO et à la loi sur le travail (art. 32 let. A CCT). 2.1.2 Selon l'art. 334 al. 1 CO, le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé (cf. ég. art. 4 al. 3 CCT). Le contrat de durée déterminée n'est pas susceptible d'une résiliation ordinaire, mais seulement d'une résiliation pour justes motifs selon l'art. 337 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_470/2018 du 18 décembre 2018 consid. 5). Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. La durée du contrat doit être fixée par la loi, la convention des parties ou la nature de l'affaire. Ainsi, dans tous les cas où l'on ne peut pas constater la fixation d'une échéance, le contrat est considéré comme de durée indéterminée et un congé est alors nécessaire pour y mettre fin; c'est pourquoi la doctrine et la jurisprudence admettent qu'il faut présumer l'existence d'un contrat de durée indéterminée. Le renversement de cette présomption ne doit être admis que restrictivement et il incombe à la partie qui soutient le contraire d'apporter la preuve qu'une échéance a été fixée (art. 8 CC; ATF 145 V 188 consid. 5.1.2, 143 V 385 consid. 4.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 4.4, 4A_531/2008 du 4 février 2009 consid. 2.1 et 4A_89/2007 du 29 juin 2007 consid. 3.2). Les parties doivent être en mesure de connaître de façon suffisamment précise la fin des rapports de travail déjà au moment de la conclusion du contrat, ce qui suppose qu'elles puissent au moins estimer l'ordre de grandeur du délai. La durée peut être limitée par référence au but du travail convenu, par exemple le temps d'un chantier (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, pp. 609-610) ou jusqu'à la fin des travaux de construction (CARON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 9 ad art. 334 CO; CAPH/57/2022 du 19 avril 2022 consid. 3.1). Lorsqu'il a été question d'un contrat de durée déterminée durant les pourparlers, mais sans qu'une telle clause soit acceptée par les deux parties en la forme écrite contractuellement réservée, le simple fait que l'employé a commencé le travail ne permet pas de retenir que le contrat a été conclu pour une durée déterminée (CARON, op. cit, n. 13 ad art. 334 CO). 2.1.3 Selon l'art. 169 CPC, toute personne qui n'est pas partie au procès peut déposer en qualité de témoin; le conjoint d'une partie peut donc aussi déposer.

- 10/12 -

C/8357/2021-1 La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3 et les références citées).

E. 2.2

En l'espèce, un contrat de travail entre l'appelante et l'intimé aurait dû être conclu par écrit selon l'art. 3 al. 1 CCT et il incombait à l'appelante de respecter cette obligation (art. 2 al. 4 CCT), ce dont elle avait parfaitement connaissance puisqu'elle a confirmé que sa centaine de collaborateurs avaient tous été engagés sur la base d'un contrat de travail écrit.

E. 2.2.1

Nonobstant l'absence de forme écrite, il n'est pas contesté que les parties ont conclu oralement un contrat de travail. L'intimé, sitôt après son engagement, a confirmé, par courriel, à son conseiller auprès de l'Office Cantonal de l'Emploi qu'il avait obtenu un poste de travail à durée indéterminée, ce qui est un indice en faveur de la conclusion d'un contrat de travail sans limitation de durée. Ce conseiller a, de plus, confirmé sous serment avoir reçu ledit message de l'intimé lui annonçant l'obtention d'un poste de travail à durée indéterminée. De plus, il ne ressort pas du but de ce contrat de travail que celui-ci aurait nécessairement une durée déterminée. En tout état de cause, et en application de la jurisprudence sus évoquée, les parties sont présumées avoir conclu un contrat de travail de durée indéterminée et il appartenait à l'appelante de renverser cette présomption en rapportant la preuve de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (art. 8 CC). L'appelante a déclaré avoir adressé sans succès des sommations à l'intimé pour qu'il signe le contrat de travail contenant la clause limitative de durée, mais elle n'a pas rapporté la preuve de ses affirmations (art. 8 CC). D'ailleurs, si cela avait été le cas, l'intimé aurait certainement donné suite, au risque de ne pas obtenir le poste, alors qu'il était en situation de chômage. L'allégation de l'appelante n'emporte ainsi pas conviction. L'appelante soutient également que l'intimé, en exécutant le travail, aurait accepté, par actes concluants, la clause de durée déterminée du contrat de travail dont il aurait eu connaissance. Cette argumentation est contredite par l'avis de CARON (cité sous consid. 2.1.2 in fine ci-dessus), selon lequel il n'y a pas d'acceptation d'un contrat de durée déterminée par le simple fait que l'employé commence son travail, quand bien même la question de la durée du contrat a été abordée lors des pourparlers.

- 11/12 -

C/8357/2021-1 Même à supposer, comme le soutient l'appelante, que l'employé aurait refusé de signer le contrat de travail écrit, cela ne peut que signifier qu'il refusait également la clause de limitation de durée. Selon l'appelante, l'intimé avait restitué ses vêtements de travail le lendemain du 30 novembre 2020. Cette allégation ne peut toutefois pas être retenue car l'intimé l'a explicitement contestée à l'audience du 24 février 2022 en déclarant les avoir rendus à fin janvier 2021, et rien de vient démentir ce point. Les griefs de l'appelante sont ainsi infondés et le Tribunal n'a violé ni l'art. 334 CO, ni l'art. 4 al. 3 CCT.

E. 2.2.2

L'argumentation de l'appelante, selon laquelle l'intimé était au clair sur la fin des rapports de travail au 30 novembre 2020 est contredite par le témoignage de l'épouse de l'intimé. En effet, celle-ci a déclaré au Tribunal que son mari avait appelé son chef, G_____, et qu'il attendait que son employeur l'appelle pour lui donner du travail. Il n'y a pas de raison de remettre en cause la sincérité de ce témoignage, ce d'autant moins que l'appelante n'a pas corroboré la fin des rapports de travail au 30 novembre 2020, comme elle le soutient, par la remise d'un certificat de travail à l'intimé. C'est, dès lors, avec raison que le Tribunal est arrivé à la conclusion que les parties avaient conclu un contrat à durée indéterminée.

E. 2.2.3

En l'absence d'autres griefs dirigés contre le jugement entrepris, celui-ci sera intégralement confirmé. L'appel, infondé, sera rejeté et le jugement entièrement confirmé.

E. 3

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 12/12 -

C/8357/2021-1

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA contre le jugement JTPH/114/2022 rendu le 13 avril 2022 par le Tribunal des prud'hommes, groupe 1 dans la cause C/8357/2021 – 1. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Véronique FERNANDES, 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.