

GE_GERICHTE CAPH/209/2015 vom 15. Dezember 2015

GE Cour de justice, 2015-12-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_209_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/209/2015 du 15 décembre 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/209/2015 del 15 dicembre 2015

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1

- 9/20 -

C/13995/2013-1 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). En se référant au dernier état des conclusions, l'art. 308 al. 2 CPC vise les conclusions litigieuses devant l'instance précédente, non l'enjeu de l'appel (TAPPY, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III 126). La valeur litigieuse est, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. Formé dans le délai et selon la forme prescrits par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), 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). Le litige – dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. – est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). La maxime inquisitoire sociale est applicable (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

E. 2

Les parties ne contestent, à juste titre, ni la compétence des tribunaux genevois (art. 34 al. 1 CPC), ni l'application de la Convention collective de travail du second œuvre romand 2011 (CCT-SOR) aux relations contractuelles entre les parties.

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement immédiat n'était pas justifié. Selon lui, il ne saurait lui être reproché d'avoir tardé à résilier avec effet immédiat le contrat de travail, dans la mesure où il n'a eu connaissance de l'altercation survenue entre l'intimé et D_____ qu'en février 2013. En outre, l'intimé aurait violé son obligation de fidélité envers son employeur en travaillant pour un autre employeur en mars 2013, alors qu'il était en arrêt de travail.

3.1.1. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la présente convention (art. 9 ch. 1 CCT-SOR). 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). La résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). 3.1.2. La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en

principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporte la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai d'un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28 consid. 4.4; arrêt du

- 10/20 -

C/13995/2013-1 Tribunal fédéral 4C.345/2001 du 16 mai 2002 consid. 2.3). Le délai de réflexion part de la connaissance des faits. Ceux-ci doivent préalablement être établis (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 592). Lorsqu'est établie la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits justifiant la résiliation, il lui appartient de prouver les circonstances justifiant la nécessité de disposer d'un délai plus long. S'il tarde à réagir, l'employeur est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 593).

Il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant toutefois précisé que l'employeur doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures nécessaires pour clarifier la situation. Suivant les circonstances, il peut être d'ailleurs justifié de mener les investigations en secret. Le délai de réflexion de trois jours ouvrables est considéré comme sévère et il peut être étendu en fonction d'une appréciation des circonstances concrètes; ainsi, il a été jugé qu'un délai d'une semaine était approprié s'il était nécessaire de recueillir l'approbation des organes d'une personne morale (arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 et les réf. citées). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour déduire un droit, d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.2; CAPH/169/2015 du 1er octobre 2015 consid. 3.2). 3.1.3. La résiliation du contrat avec effet immédiat, qu'elle soit ou non justifiée, met fin au contrat de travail dès sa réception par son destinataire (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 596; AUBERT, Commentaire romand – Code des obligations I, 2ème éd. 2012, n. 1 ad. 337c CO). Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). Après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect du délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois pendant la 1ère et la 2ème année de travail (art. 8 ch. 1 CCT-SOR).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelant, qui a résilié les rapports de travail par le courrier daté du 28 février 2013, a invoqué successivement deux motifs. En ce qui concerne le premier motif de résiliation, l'appelant a prétendu, dans le courrier du 28 février 2013, que le licenciement prenait effet le jour même à la suite d'un accord qui aurait été conclu entre les parties lors d'un entretien ayant prétendument eu lieu le 31 janvier 2013. A juste titre, le Tribunal a retenu que

- 11/20 -

C/13995/2013-1 l'appelant n'avait pas prouvé ni rendu vraisemblable qu'un tel accord aurait été conclu, appréciation que l'appelant ne remet pas en cause en appel. En ce qui concerne le second motif de résiliation, l'appelant soutient avoir licencié l'intimé dès qu'il a découvert l'altercation survenue entre ce dernier et un autre employé en novembre 2012. Comme

l'appelant n'a pas donné d'avertissement préalable écrit à l'intimé selon l'art. 9 ch. 1 CCT-SOR, seule une résiliation pour motif grave au sens de l'art. 9 ch. 3 CCT-SOR entre en ligne de compte. Or, même si l'intimé avait une personnalité agressive et provocatrice, il n'y a pas eu d'échange de coups lors de l'altercation de novembre 2012 et eu égard à la violence ambiante sur les chantiers, l'incident en question ne constitue pas un motif grave justifiant le licenciement immédiat de l'intimé au sens de l'art. 9 ch. 3 CCT-SOR. Même si les conditions de la disposition précitée avaient été remplies, il y aurait lieu de conclure que l'appelant a tardé à réagir. En effet, comme le retient à juste titre le Tribunal, la thèse de l'appelant, selon laquelle il n'aurait eu connaissance de l'altercation qu'en février 2013, est en contradiction avec le prétendu licenciement conventionnel qui aurait été conclu le 31 janvier 2013, date à laquelle l'appelant aurait, selon ses dires, ignoré l'existence de l'altercation. En réalité, il ressort du dossier que l'appelant a eu connaissance de l'altercation bien avant le mois de février 2013, puisque E_____, auxiliaire de l'appelant, avait été informé de l'incident dès le lendemain et a informé son patron à la fin de l'année 2012 déjà. Enfin, même s'il l'on devait retenir que l'appelant n'a été effectivement informé que le 27 février 2013, sa réaction serait tout de même tardive, puisque le courrier de résiliation n'a été envoyé à l'employé que deux semaines plus tard, soit le 14 mars 2013. Pour le surplus, l'appelant, qui supporte le fardeau de la preuve, n'allègue ni ne prouve que les démarches entreprises pour élucider les faits l'auraient empêché de réagir immédiatement. Il n'apporte pas non plus la preuve que l'intimé aurait violé son obligation de fidélité envers son employeur en travaillant pour un autre employeur en mars 2013, alors qu'il était en arrêt de travail. Au vu de ce qui précède, il convient de considérer que même si l'altercation de novembre 2012 avait constitué un motif grave au sens de l'art. 9 ch. 3 CCT-SOR, l'appelant a renoncé à résilier le contrat immédiatement. En définitive, avec le Tribunal, il faut retenir que la fin des rapports de travail est intervenue à réception du courrier de résiliation, soit le 18 mars 2013 au plus tard, compte tenu du courrier de contestation que l'intimé a envoyé à l'appelant le 19 mars 2013. Eu égard à l'art. 337c CO, l'intimé avait donc droit à une indemnité correspondant au salaire que ce dernier aurait gagné entre le 18 mars 2013 et l'échéance du délai de congé normal. En l'occurrence, le délai de congé serait arrivé à échéance le 30 avril 2013, compte tenu du délai de résiliation d'un mois

- 12/20 -

C/13995/2013-1 pour la fin d'un mois. Le montant de l'indemnité sera examiné ci-dessous (cf. infra consid. 4.2). Partant, l'appel sera rejeté sur ce point.

E. 4

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'il était débiteur envers l'intimé de 10'715 fr. 50 à titre de différence de salaire pour les mois de juillet et septembre 2012, ainsi que pour la période du 18 mars au 30 avril 2013. Pour le mois de juillet 2012, l'employé n'avait travaillé que 40 heures et avait pris ses vacances le reste du mois. Pour le mois de septembre 2012, il n'avait pas travaillé plus que les heures indiquées sur la fiche de salaire y relative, fiche que celui-ci avait d'ailleurs acceptée. Pour la période du 18 mars au 30 avril 2013, l'employé n'avait pas droit à son salaire, puisque son contrat de travail avait déjà été résilié avec effet immédiat.

E. 4.1

L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1er CO).

L'article 17 ch. 1 CCT-SOR prévoit qu'au salaire horaire, s'ajoutent les droits aux vacances, aux jours fériés et au treizième salaire. Ce mode de rémunération n'est pas applicable à l'horaire variable.

Le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective (art. 341 al. 1 CO). Le droit au paiement du salaire de base pour l'activité déjà effectuée revêt un caractère impératif protégé par l'art. 341 CO (AUBERT, op. cit., n. 4 ad art. 341 CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 279).

E. 4.2

En l'espèce, le Tribunal a considéré sur la base des enquêtes et des fiches de salaire que le salaire horaire de l'employé était de 29 fr. et que le temps de travail était 160 heures minimum par mois. Dès lors, l'employé avait droit à un salaire mensuel brut de 4'640 fr. Cette appréciation n'est pas critiquée par l'appelant, de sorte qu'il y a lieu de s'y référer. En appel, le droit au salaire de l'intimé est litigieux pour trois périodes distinctes. Celles-ci seront examinées l'une après l'autre. En ce qui concerne le droit au salaire de l'intimé pour le mois de juillet 2012, le Tribunal a conclu que l'employé avait travaillé 160 heures et que l'employeur, qui avait déjà payé un montant de 1'160 fr., restait lui devoir un montant brut de 3'480 fr. Cette conclusion ne prête pas le flanc à la critique, puisque le témoin E_____ a confirmé que l'intimé avait travaillé durant tout le mois de juillet 2012 et que le témoin G_____ a également confirmé que l'intimé se trouvait sur le chantier 2_____ les deux ou trois premières semaines de juillet 2012. Le décompte émis par la Caisse de compensation GGE le 27 novembre 2012 n'y

- 13/20 -

C/13995/2013-1 change rien, puisque ce document prouve uniquement que ladite caisse a versé à l'intimé des indemnités vacances, mais ne démontre pas que l'intimé aurait effectivement pris ses vacances ni à quelle date. En ce qui concerne le droit au salaire de l'intimé pour le mois de septembre 2012, le Tribunal a correctement retenu que l'appelant avait déjà payé à l'intimé un montant brut de 4'132 fr. 50 pour 142.5 heures, mais que comme le mois de septembre 2012 comportait 19 jours ouvrables, soit 152 heures, il restait devoir à l'intimé un montant brut de 275 fr. 50 (9.5 heures x 29 fr.). Eu égard aux principes découlant de l'art. 341 CO, le fait que l'employé n'ait pas contesté la fiche de salaire de septembre 2012 est sans incidence, puisque ce dernier ne saurait valablement renoncer à ses prétentions salariales pour le travail déjà accompli. En ce qui concerne le droit au salaire de l'intimé pour la période du 18 mars au 30 avril 2013, la résiliation pour justes motifs n'était pas justifiée, de sorte que l'employé a droit à une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait gagné jusqu'à l'échéance du délai de congé normal, soit jusqu'au 30 avril 2013 (cf. supra consid. 3.3). C'est à bon droit que le Tribunal a considéré qu'entre le 18 mars et le 30 avril 2013, il y avait 30 jours ouvrables de travail, de sorte que l'appelant devait verser à l'intimé une indemnité équivalente au salaire de 30 jours ouvrables, soit 6'960 fr. bruts (30 jours x 8 heures par jour x 29 fr.). Partant, l'appel sera rejeté sur ce point également.

E. 5

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir alloué à l'intimé un salaire de 1'392 fr. bruts pour la période du 7 au 17 mars 2013, période pendant laquelle l'intimé était en arrêt maladie. La SUVA ne l'avait pas informé qu'elle cessait le versement de ses prestations à l'intimé à partir du 7 mars 2013, de sorte qu'il ne saurait être tenu pour responsable du défaut de

couverture pour défaut d'annonce.

E. 5.1

Selon l'article 35 ch. 1 CCT-SOR, l'employeur doit conclure une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant 80% du salaire assuré (salaire déterminant de l'AVS/AI/APG), dès le 1er jour de travail, après un délai d'attente de 30 jours au maximum, et pour une durée maximale de 720 jours, dans l'espace de 900 jours (sous déduction du délai d'attente). Deux jours de carence sont à charge du travailleur, qu'il soit payé au mois ou à l'heure, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur. Pendant le délai d'attente, à l'exception des deux jours de carence, l'employeur versera au travailleur 100% du salaire assuré, montant soumis aux cotisations usuelles.

Dans la mesure où l'employeur a souscrit une assurance satisfaisant aux exigences découlant de la CCT et qu'il a rempli ses obligations envers l'assureur (paiement des primes, annonce du sinistre en temps utile), il est libéré de l'obligation de payer le salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 3; CARRUZZO, le Contrat individuel de travail, 2009, p. 213 n. 19). Il incombe à l'employeur d'annoncer en temps utile les cas d'assurance, même s'il lui apparaît

- 14/20 -

C/13995/2013-1 que la compagnie d'assurance n'accordera peut-être pas sa couverture. S'il ne le fait pas, il en supporte les conséquences financières s'il est établi que des prestations d'assurance auraient quand même été servies (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail code annoté, 2ème éd. 2010, n. 4.14 ad art. 324a CO).

Lorsque, nonobstant l'obligation légale ou conventionnelle de conclure une assurance couvrant la perte de gain, l'employeur n'a pas conclu une telle assurance ou que celle-ci est suspendue faute de paiement des primes, le travailleur disposera, le cas échéant, d'une créance en dommages-intérêts contre l'employeur, correspondant au dommage positif qu'il a subi (ATF 125 V 492 consid. 4a).

E. 5.2

En l'espèce, l'intimé est devenu totalement incapable de travailler à la suite de l'accident survenu le 30 novembre 2012 et a perçu des indemnités journalières de la SUVA. Cependant, il ressort du dossier que la SUVA a cessé le versement de ses prestations à compter du 7 mars 2013, alors que l'intimé est demeuré incapable de travailler jusqu'au 17 mars 2013. L'appelant allègue vainement ne pas avoir eu connaissance de l'existence du cas d'assurance. Cet argument ne saurait être suivi, puisque l'employeur a reçu copie des courriers que la SUVA a adressés à l'intimé les 7 et 21 mars 2013. L'appelant savait donc que la SUVA cessait le versement des indemnités journalières, et était, contrairement à ses dires, en mesure d'annoncer le cas à l'assurance-maladie. Le fait que l'intimé n'ait pas recouru contre la décision de la SUVA est sans conséquence dans ce contexte et ne libérait pas l'employeur de son obligation d'annoncer le cas à l'assurance-maladie. Avec le Tribunal, il faut donc considérer que l'appelant est responsable du défaut de couverture d'assurance pour défaut d'annonce et qu'il doit réparer le dommage causé à l'intimé. Le Tribunal a considéré que ce dommage correspondait au salaire brut dû pour la période du 7 au 17 mars 2013 et que les dommages-intérêts s'élevaient à un montant brut de 1'392 fr. (29 fr. x 8 heures x 6 jours), compte tenu du fait que pendant cette période, il y avait six jours ouvrables et que les deux premiers jours étaient des jours de carence à la charge de l'intimé

conformément à l'art. 35 ch. 1 CCT-SOR. Dans la mesure où l'appelant ne critique pas le calcul du dommage opéré par les premiers juges, il y a lieu de le confirmer. Partant, l'appel sera rejeté sur ce point également.

E. 6

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir retenu qu'il devait des indemnités vacances à l'intimé pour les années 2012 et 2013 à hauteur de 2'562 fr. 55 bruts. D'une part, l'intimé avait pris des vacances en 2012. D'autre part, l'intimé, qui avait été en incapacité de travail en 2012 et 2013, ne pouvait prétendre à des indemnités vacances que pour la période où il avait effectivement travaillé.

- 15/20 -

C/13995/2013-1

E. 6.1

Jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances. Le salaire afférent aux vacances s'élève à 10.64% selon l'horaire moyen conventionnel des heures effectivement travaillées y compris les heures supplémentaires sans prise en compte des suppléments (art. 20 CCT-SOR ch. 1 et 2). 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).

Pendant les vacances que l'employeur est tenu d'accorder à l'employé, il doit verser à son employé le salaire total y afférent (cf. art. 329d al. 1 CO). Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO). Il est déduit de cette disposition que le travailleur ne doit pas être traité différemment, du point de vue salarial, lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait. Pour la période de vacances dues, le travailleur doit recevoir autant que ce qu'il aurait obtenu s'il avait travaillé pendant cette période (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2010 du 30 novembre 2010 consid. 3.1 et les références citées).

A la fin du contrat toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles, même sans interpellation préalable (art. 339 al. 1 CO). Cette disposition s'applique en particulier aux créances qui trouvent leur fondement dans le contrat de travail, comme par exemple le remplacement des vacances par des prestations en argent (art. 329d al. 2 CO) (CAPH/128/2013 du 20 novembre 2013 consid. 3.2.1 et les références citées).

E. 6.2

En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'intimé avait allégué ne pas avoir pris de vacances pendant la durée de son contrat de travail et que l'appelant, qui supportait le fardeau de la preuve, avait échoué à prouver le contraire. Cette conclusion ne prête pas le flanc à la critique, puisque, comme constaté précédemment (cf. supra consid. 4.2), le décompte de la Caisse de compensation GGE du 27 novembre 2012 n'est pas une preuve suffisante que l'intimé aurait effectivement pris ses vacances.

Pendant la durée du contrat de travail, l'employé a acquis un droit aux vacances de 25 jours pendant la première année de service (12 mars 2012 au 11 mars 2013) et de 3.5 jours (25 jours de vacances / 52 semaines x 7 semaines) pendant la seconde année de service (12 mars au 30 avril 2013), laquelle a duré sept semaines. Cela représente un droit aux vacances de

28.5 jours. A la fin du contrat de travail, le droit aux vacances de l'intimé s'est transformé en créance pécuniaire.

- 16/20 -

C/13995/2013-1 L'appelant soutient que l'intimé ne peut pas prétendre à des indemnités vacances pour les périodes pendant lesquelles il n'a pas effectivement travaillé pour cause de maladie ou d'accident. En réalité, le Tribunal a déjà tenu compte de cette circonstance, puisqu'il a considéré que les indemnités perte de gain perçues par l'intimé pendant les périodes d'arrêt de travail incluaient des indemnités vacances. Comme l'intimé percevait ainsi une compensation pour vacances non prises, le Tribunal a arrêté le revenu annuel brut de l'intimé, sans tenir compte des indemnités perte de gain perçues par ce dernier en août, septembre et décembre 2012, ainsi que de janvier à mars 2013. Le Tribunal a également tenu compte des indemnités vacances versées à hauteur de 2'365 fr. 10 par la Caisse de compensation GGE à l'intimé. Le Tribunal a ainsi arrêté le salaire annuel brut de l'intimé à 39'353 fr. pour 2012 (3'480 fr. pour mars 2012 + 4'872 fr. pour avril 2012 + 5'104 pour mai 2012 + 4'640 fr. pour juin 2012 + 4'640 fr. pour juillet 2012 + 1'624 fr. pour août 2012 + 4'640 fr. pour septembre 2012 + 5'336 fr. pour octobre 2012 + 5'017 fr. pour novembre 2012) et à 6'960 fr. pour la période du 18 mars au 30 avril 2013 (29 fr. x 40 heures x 6 semaines). La créance pour solde de vacances non prises s'élevait donc à 1'822 fr. bruts (10.64% de 39'353 fr. – 2'365 fr. 10 de la Caisse de compensation GGE) pour l'année 2012 et à 740 fr. 55 (10.64% de 6'960 fr.) pour l'année 2013. L'appelant n'ayant pas remis en cause ces calculs en appel, ceux-ci seront confirmés. Partant, l'appel sera rejeté sur ce point également.

E. 7

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimé des montants à titre de 13ème salaire pour les années 2012 et 2013 à hauteur de 1'662 fr., car l'intimé a été licencié avec effet immédiat.

E. 7.1

Selon l'article 19 CCT-SOR, le travailleur a droit à un 13ème salaire correspondant à une somme égale à 8.33% de son salaire annuel brut soumis à AVS (ch. 1). Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part du 13ème salaire, au prorata du salaire réalisé chez cet employeur (ch. 3). Le droit au 13ème salaire prend naissance dès le premier jour de travail chez l'employeur (ch. 4). Le travailleur n'a pas droit au 13ème salaire s'il a été congédié pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO (ch. 5).

E. 7.2

En l'espèce, la résiliation avec effet immédiat n'était pas justifiée (cf. supra consid. 3.2), de sorte que le grief de l'appelant tombe à faux. Dans la mesure où l'appelant ne critique pas les calculs opérés par les premiers juges, ceux-là seront confirmés en appel.

E. 8

L'appelant fait grief au Tribunal de l'avoir condamné à remettre une fiche de salaire à l'intimé pour le mois de mars 2012, car les relations contractuelles n'auraient, en réalité, débuté qu'au mois d'avril 2012 à la demande de l'employé.

- 17/20 -

C/13995/2013-1 En outre, le fait que l'intimé ait attendu la procédure pour réclamer une fiche de salaire pour mars 2012 démontrerait qu'il n'a pas travaillé pendant cette période.

E. 8.1

Le salaire est payé une fois par mois. Il est remis au travailleur ou versé sur un compte bancaire ou postal; un décompte salarial détaillé est remis au travailleur (art. 31 ch. 1 CCT-SOR).

E. 8.2

En l'espèce, le Tribunal n'a pas erré en arrêtant le début des relations contractuelles au 12 mars 2012. Certes, le questionnaire d'entrée à la Caisse de compensation GGE est daté du 2 avril 2012 et a été signé par l'intimé. Cependant, ce document, qui constitue tout au plus un indice du début du contrat de travail, ne permet pas d'établir que l'intimé aurait demandé à l'appelant de retarder le début des relations contractuelles à avril 2012, comme ce dernier le plaide. En outre, les indications figurant sur le questionnaire précité sont contredites par le témoin F_____, lequel a déclaré avoir débuté un stage auprès de l'appelant le 27 février 2012 et que l'intimé avait débuté son travail deux jours après lui. Le fait que l'intimé n'ait pas immédiatement réclamé de fiche de salaire pour mars 2012 est sans pertinence. Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a condamné l'appelant à remettre à l'intimé une fiche de salaire pour le mois de mars 2012.

E. 9

L'appelant fait grief au Tribunal de l'avoir débouté de ses conclusions en dommages-intérêts en relation avec les dégâts que l'intimé aurait causés sur le chantier du 1_____.

E. 9.1

Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. En vertu de l'art. 321e al. 2 CO, la mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître. Ces circonstances peuvent aussi être prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 99 al. 3, 42 à 44 CO). D'après la jurisprudence, le juge dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 110 II 344 consid. 6b et l'arrêt cité).

Ainsi, sous l'angle de l'art. 321e al. 1 CO, la responsabilité du travailleur est engagée selon les principes généraux applicables en matière de responsabilité contractuelle (art. 97 al. 1 CO), atténuée en ce qui concerne l'appréciation de la mesure de la diligence incombant au travailleur, dans le sens rappelé ci-dessus. L'employeur doit prouver l'existence du dommage, la violation par l'employé de ses obligations contractuelles et le rapport de causalité naturelle entre celle-ci et celui-là. De son côté, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute (WYLER/HEINZER, op. cit., pp. 117 s. et les références citées).

- 18/20 -

C/13995/2013-1

E. 9.2

En l'espèce, le Tribunal a considéré à bon droit que l'appelant n'avait pas établi que les conditions de la responsabilité de l'intimé étaient remplies. Même si le témoin E_____ a confirmé que l'intimé avait fendu un carreau parce qu'il n'avait pas mis de protection sur une imposte pour réaliser un travail d'étanchéité, la conclusion du Tribunal doit être confirmée pour les raisons qui suivent. L'appelant n'a pas fourni de preuve établissant la réalité du dommage de 1'800 fr. qu'il allègue avoir subi en lien avec ce dégât. Le témoin I_____, qui a indiqué avoir effectué des travaux de réparation sur le chantier du 1_____, n'a en particulier pas énoncé de montant à ce sujet. En ce qui concerne les deux autres dégâts allégués par l'appelant, soit une inondation et des malfaçons dans divers travaux d'étanchéité pour des dommages chiffrés à 2'642 fr., respectivement 4'640 fr., l'intimé a contesté les avoir causés et aucun témoin n'a pu confirmer que l'intimé en était le responsable. De plus, la réalité des dommages que l'appelant allègue en lien avec ces deux dégâts n'est pas établie. Partant, l'appel sera rejeté sur ce point également.

E. 10

L'appelant fait grief au Tribunal de l'avoir débouté de ses conclusions en remboursement du salaire payé en trop au travailleur. Selon lui, l'intimé avait les qualifications d'un aide étancheur et non celles d'un étancheur. Par conséquent, son salaire horaire aurait dû être de 27 fr. et non de 31 fr.

E. 10.1

Celui qui, sans cause légitime, s'est enrichi aux dépens d'autrui, est tenu à restitution (art. 62 al. 1 CO). Les travailleurs sont rémunérés selon la classe B quand ils n'ont pas de certificat fédéral de capacité, mais qu'ils sont occupés à des travaux professionnels, qu'ils sont titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou qu'ils ont trois ans d'expérience dans la branche considérée. Le passage automatique de la classe C à la classe B intervient après trois ans d'expérience dans la branche considérée et est effectif au 1er janvier qui suit cette échéance (art. 18 ch. 1 CCT-SOR). Le salaire horaire minimum est de 26 fr. 70 pour la classe B et de 24 fr. 90 pour la classe C (Annexe II de la CCT-SOR).

E. 10.2

En l'espèce, l'intimé, qui n'a pas de certificat fédéral de capacité, a indiqué avoir travaillé dans le domaine de l'étanchéité auprès d'une autre entreprise depuis 2004. Ce point n'a pas été contesté par l'appelant. Même si celui-ci était parvenu à prouver que les qualifications de l'intimé étaient mauvaises, il n'en demeure pas moins que l'intimé avait plus de trois ans d'expérience dans la branche considérée lorsqu'il a été engagé par l'appelant, de sorte qu'il devait être rémunéré à tout le moins selon le tarif de la classe B prévu à l'art. 18 ch. 1 CCT-SOR. Le fait que le

- 19/20 -

C/13995/2013-1 salaire horaire convenu entre les parties ait été de 29 fr., soit un montant plus élevé que celui prévu par la CCT-SOR, ne change rien à ce qui précède. C'est donc à bon droit que le Tribunal a retenu que l'intimé ne s'est pas enrichi sans cause légitime.

Partant, l'appel sera rejeté sur ce point également.

E. 11

L'appelant fait grief au Tribunal de l'avoir débouté de ses conclusions tendant à la restitution du matériel prétendument remis à l'intimé.

E. 11.1

Au moment où le contrat prend fin, les parties se rendent tout ce qu'elles se sont remis pour la durée du contrat, de même que tout ce que l'une d'elles pourrait avoir reçu de tiers pour le compte de l'autre (art. 339a al. 1 CO).

E. 11.2

En l'espèce, le Tribunal a considéré à juste titre que l'appelant n'avait pas prouvé avoir remis à l'intimé de matériel pendant la durée du contrat. Dans la mesure où l'appelant se borne à reprendre ses allégations de première instance, la décision du Tribunal sera confirmée sur ce point également.

E. 12

Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 75'000 fr., la procédure est gratuite (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 lit. c LaCC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 20/20 -

C/13995/2013-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 23 juin 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/225/2015 rendu le 2 juin 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13995/2013-1. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la présente procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur, Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.