

GE_GERICHTE CAPH/35/2023 vom 5. April 2023

GE Cour de justice, 2023-04-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_35_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/35/2023 du 5 avril 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/35/2023 del 5 aprile 2023

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.2

Déposé dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). Dans la mesure où la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., la maxime inquisitoire sociale (art. 55 al. 2 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et la maxime de disposition (art. 58 al. 1 CPC) s'appliquent.

E. 2

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir mal apprécié les faits en retenant qu'elle n'avait pas remis de contrat de travail à l'intimée prévoyant que celle-ci était employée à l'heure et sur appel. Les premiers juges avaient faussement considéré qu'un certain nombre d'heures de travail avait été garanti à l'intimée. 2.1.1 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). 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.

- 7/11 -

C/14475/2021-5 En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle: le salaire fait foi (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 183). Il n'en va toutefois pas ainsi quand les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective de travail prévoyant un salaire supérieur à celui qu'elles ont arrêté; dans ce cas, le salaire supérieur remplace le salaire convenu (art. 322 al.1 et 357 al. 2 CO) (ATF 129 III 618 consid. 5.1; 122 III 110 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.369/2006 du 16 janvier 2007 consid. 3.2). Selon l'article 10 alinéa 3 CTT-EDom (RSGe J.1.50.03, version 2018.2019), le salaire horaire minimal d'un employé non qualifié est de 23 fr. 27 de l'heure. 2.1.2 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, 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_534/2017 du 27 août 2018 consid. 4.1). Cette règle est impérative, si bien que le travailleur ne peut pas valablement renoncer à son bénéfice pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci (art. 362 et 341 al. 1 CO ; ATF 125 III 65, consid. 5). Si les appels par l'employeur s'écartent brusquement du taux moyen d'occupation du travailleur, ce dernier peut mettre l'employeur en demeure de l'occuper et, en cas de refus, exiger son salaire (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., p. p. 410 ; AUBERT, op. cit., n. 4 ad art. 324 CO). Pour que l'employeur soit en demeure, il faut toutefois que le travailleur ait valablement offert de fournir sa prestation de travail, concrètement et sans équivoque. L'offre de fournir du travail n'est soumise à aucune forme. Il faut toutefois que l'employeur puisse

- 8/11 -

C/14475/2021-5 comprendre clairement que le travailleur se tient à sa disposition (CARUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 180). Ainsi, le travailleur confronté à une telle diminution peut réclamer son salaire moyen jusqu'à l'échéance du délai de congé; ce salaire est calculé sur la base de la rémunération moyenne perçue pendant une période déterminée équitablement (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 352 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_534/2017 du 27 août 2018 consid. 4.1, ATF 125 III 65). 2.1.3 Sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale (art. 320 al. 1 CO). Il est recommandé d'établir le contrat de travail par écrit avant l'entrée en fonction. Le travailleur peut exiger la confirmation écrite du contrat de travail (art. 330b CO) (art. 10bis CTT-Edom). Il appartient à celui qui entend déduire un droit d'une circonstance de fait d'alléguer et de fournir la preuve de ce fait. Il incombe donc au travailleur, respectivement à l'employeur, de prouver l'existence d'un contrat de travail à par des déclarations explicites des parties ou par les circonstances de fait – de même que le montant du salaire convenu ou usuel ou toute autre obligation convenue dans le contrat (WYLER, Droit du travail, 2019, p. 73). A teneur de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention. Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices; si elle aboutit, cette démarche conduit à une constatation de fait. S'il ne parvient pas à déterminer cette volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté manifestée par l'autre - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves -, il doit recourir à

l'interprétation normative (ou objective). Le juge doit rechercher, par l'interprétation selon la théorie de la confiance, quel sens les parties pouvaient ou devaient donner, de bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (principe de la confiance); il s'agit d'une question de droit. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 142 III 671 consid. 3.3; 140 III 134 consid. 3.2; 136 III 186 consid. 3.2.1; 135 III 295 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2017 du 12 mars 2018 consid. 5.1).

- 9/11 -

C/14475/2021-5

E. 2.2.1

C'est à bon droit que le Tribunal a retenu que les parties n'étaient pas liées par un contrat revêtant la forme écrite, l'appelante n'ayant pas démontré sa remise à l'intimée ni a fortiori son acception par celle-ci. En effet, les messages échangés entre les parties révèlent que la rédaction d'un projet de contrat était en cours à partir du mois de novembre 2018, soit le début de leur relation contractuelle. En décembre 2018, l'appelante réclamait d'ailleurs encore plusieurs documents à l'intimée, pour finaliser le contrat de travail qui ne l'était pas encore. Cela étant, il ne ressort pas desdits échanges que le contrat ait été finalisé et transmis à l'intimée pour signature, puisqu'en janvier 2020 cette dernière a indiqué à plusieurs reprises ne pas avoir de contrat de travail. Enfin, l'appelante a admis que ça n'était qu'au moment du licenciement de l'intimée qu'elle lui avait remis l'ensemble de son dossier, lequel comprenait un contrat de travail non signé.

E. 2.2.2

Reste à examiner si le Tribunal a retenu à bon droit que l'intimée devait bénéficier d'un revenu minimum après la diminution brutale de son volume mensuel de travail et que, par conséquent, elle pouvait prétendre au paiement d'un revenu moyen jusqu'à l'échéance de son délai de congé. Il résulte du dossier, en particulier des décomptes et certificats de salaire, que l'intimée a travaillé pour l'appelante plusieurs jours par semaine, de 2018 à mars 2020 plusieurs jours par semaine, à raison 19.7h en moyenne par semaine, soit 78.8h par mois. Ainsi, même si l'activité de l'intimée pour l'appelante était irrégulière, elle lui assurait néanmoins un volume d'heures d'une certaine constance qui lui a procuré un salaire mensuel moyen brut de 1'896 fr. en 2019. La demande d'indemnisation RHT établie par l'appelante fait également état d'un nombre "normal" d'heures à effectuer en mai 2020 de 94h33, soit une moyenne de 23h par semaine. Ces éléments permettent de considérer que les parties étaient convenues, quand bien même l'intimée travaillait sur appel, d'un minimum d'heures par semaine, ou en tous les cas que l'intimée pouvait de bonne foi comprendre qu'un tel minimum lui était garanti, lui procurant un revenu minimum. Contrairement à ce que tente de soutenir l'appelante, ce revenu moyen était dû pendant toute la durée du contrat, et non uniquement durant le délai de congé. Ainsi, malgré la diminution effective brutale de son taux d'activité en avril 2020 et jusqu'à l'échéance du délai de congé, le 31 décembre 2020, l'intimée pouvait prétendre au paiement de son salaire mensuel moyen basé sur son activité moyenne avant le mois d'avril 2020.

- 10/11 -

C/14475/2021-5 S'agissant des montants réclamés par l'intimée à ce titre, la Cour renvoie au calcul précis du Tribunal, non contesté en tant que tel, étant relevé que l'intimée s'est

limitée à réclamer paiement du salaire dû pour la période de juillet 2020 à décembre 2020
Par conséquent, l'appel, infondé, sera rejeté et le jugement entièrement confirmé.

E. 3

Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 LaCC, art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 11/11 -

C/14475/2021-5

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ SA contre le jugement JTPH/272/2022 rendu le 29 août 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/14475/2021 – 5. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.

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