

GE_GERICHTE CAPH/42/2017 vom 16. März 2017

GE Cour de justice, 2017-03-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_42_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/42/2017 du 16 mars 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/42/2017 del 16 marzo 2017

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 lt. a CPC), dans les causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), selon les dernières conclusions prises devant la juridiction de première instance, peu importe le montant que celle-ci a finalement alloué (arrêt du Tribunal fédéral 5A_261/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.3). Ces conditions étant remplies, la voie de l'appel est donc ouverte.

E. 1.2

Interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 143 al. 1, 145 al. 1 let. b, 146 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

E. 1.4

Compte tenu de la valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent litige est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC), ainsi qu'à la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

E. 1.5

Il n'est à juste titre pas contesté que les rapports de travail entre les parties sont régis par la CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie et par son avenant genevois, tous deux entrés en vigueur le 1er janvier 2015.

- 9/17 -

C/18005/2015-2

E. 1.6

Le tribunal saisi examine d'office si les conditions de sa compétence sont remplies (art. 59 al. 2 let. b et 60 CPC; HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 388 et 484). A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence - razione loci et razione materiae - des juridictions prud'homales genevoises pour statuer sur les prétentions que l'intimée fonde sur le contrat de travail du 25 septembre 2014 (art. 34 al. 1 CPC; art. 1 al. 1 let. a LTPH). La Cour est dès lors compétente pour statuer sur le présent appel (art. 124 let. a LOJ).

E. 2

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu que les rapports de travail avaient pris fin le 31 août 2015 et de pas avoir considéré que le courrier du 20 juillet 2015 constituait une convention de résiliation valable, par laquelle les parties avaient mis un terme au contrat de

travail dès le 20 juillet 2015. 2.1.1. Selon l'art. 335c CO, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service (al. 1). Ce délai peut être modifié par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; un délai inférieur à un mois ne peut toutefois être fixé que par convention collective et pour la première année de service (al. 2). L'art. 10 al. 2 let. a CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie prévoit le même délai de congé que celui de l'art. 335c al. 1 CO. 2.1.2 Les délais minimaux de congé prévus par la loi sont impératifs, ceux-ci ayant notamment pour but de protéger le travailleur après la résiliation, de telle sorte qu'il puisse chercher une nouvelle place de travail tout en conservant l'essentiel de ses ressources. Par conséquent, le travailleur ne peut en principe pas renoncer valablement à cet avantage (ATF 125 III 65 consid. 4b/aa et les références citées; STREIFF/ VON KAENEL/ RUDOLPH, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 CO*, 2012, 7ème éd., n. 4 ad art. 335c CO). Moyennant le respect de certaines conditions, les parties restent toutefois libres de rompre le contrat d'un commun accord pour une date précise (résiliation conventionnelle, *Aufhebungsvertrag*; cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 et les références citées; 4A_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1; 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2; PORTMANN/ RUDOLPH, in *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6ème éd., 2015, n. 27 ss ad art. 335 CO). La résiliation conventionnelle ne doit pas avoir pour but de contourner une disposition impérative de la loi. Selon l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci,

- 10/17 -

C/18005/2015-2 aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. La jurisprudence retient que cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais ne s'oppose pas à un arrangement comportant des concessions réciproques - d'importance comparable -, pour autant qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (arrêt du Tribunal fédéral 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 et les références citées). La doctrine estime que la disposition précitée ne s'applique pas aux prétentions futures, qui sont précisément celles visées par une résiliation conventionnelle, et qu'il est dès lors préférable d'examiner si le travailleur a un intérêt raisonnable à conclure la convention de résiliation (PORTMANN/ RUDOLPH, *op. cit.*, n. 30 s. ad art. 335 CO). La résiliation conventionnelle peut être conclue par écrit, oralement ou même tacitement et ne doit être admise qu'avec retenue. Elle suppose notamment que soit prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat, notamment car le travailleur perd la protection du délai de congé. L'employeur ne peut conclure trop facilement que le salarié accepte de mettre fin conventionnellement au rapport de travail; il ne peut, de bonne foi, déduire une telle volonté de la part du travailleur que si celle-ci ressort de manière claire et irréfutable de son comportement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_362/2015 du 1er décembre 2015 consid. 3.2 et les arrêts cités; 4A_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1 et les références citées; PORTMANN/ RUDOLPH, *op. cit.*, n. 28 ad art. 335 CO). L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. Dans ce cas, il faut faire abstraction dudit accord et appliquer, en son lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire (CO ou convention collective de travail) qui régissent l'extinction des rapports de travail, seul étant disputé le point de savoir si ceux-ci prennent fin, nonobstant le défaut de validité de l'accord en question, ou s'ils se poursuivent de ce fait sous réserve du cas particulier visé par l'art. 336c

al. 2 CO. En d'autres termes, il y a lieu de replacer les parties dans la situation qui serait la leur si elles n'avaient pas conclu l'accord de résiliation non valable (arrêts du Tribunal fédéral 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 et la référence citée; 4C.37/2005 du 17 juin 2005 consid. 2.2 et les références citées; PORTMANN/ RUDOLPH, op. cit., n. 29 ad art. 335 CO). 2.1.3 La résiliation donnée pour une échéance antérieure au terme légal ou contractuel n'est pas radicalement nulle, mais déploie ses effets à la plus proche échéance. Cela étant, pour que le travailleur puisse réclamer son salaire pour la période courant du terme erroné pour lequel le congé a été signifié à l'échéance pour laquelle le contrat pouvait valablement être résilié, il doit en principe avoir offert ses services (HEINZER, in Dunand Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 13 ad art. 335c CO).

- 11/17 -

C/18005/2015-2 2.1.4 Le travailleur peut être libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé. Le travailleur libéré de l'obligation de travailler n'est plus tenu d'offrir ses services (ATF 135 III 349 consid. 4.2, in SJ 2009 I 405; BONARD, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 23 ad art. 335 CO). Dans ce cas, l'employeur reste débiteur de la pleine rémunération jusqu'à la fin du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.329/2004 du 15 décembre 2004 consid. 2.2; BONARD, op. cit., n. 23 ad art. 335 CO). 2.1.5 L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service (art. 336c al. 1 let. b CO). 2.2.1 En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimée lors de la réunion du 20 juillet 2015, ce qu'elle a confirmé dans son courrier de congé du 20 juillet 2015 également. Dans la mesure où l'intimée était dans sa première année de service, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois (art. 10 CCT de la boulangerie- pâtisserie-confiserie) et, partant, devait prendre fin au 31 août 2015. Par ailleurs, il n'est pas contesté que lors de son licenciement, l'intimée ne bénéficiait plus de la protection légale contre les congés inopportuns, car elle avait été en incapacité de travail pendant une durée ininterrompue de 35 jours, de sorte que sa période de protection - soit 30 jours pendant la première année de service (art. 336c al. 1 let. b CO) - était échue. 2.2.2 La résiliation conventionnelle alléguée par l'appelante, selon laquelle les parties se seraient mises d'accord pour que les rapports de travail prennent fin le 20 juillet 2015, ne lie pas les parties et ce pour les raisons qui suivent. A suivre l'appelante, l'intimée aurait spontanément renoncé au délai de congé, lequel est protégé par des dispositions impératives de la loi (cf. supra consid. 2.1.2), et donc à percevoir son salaire pendant cette période. Or, une telle renonciation, pour être valable, impliquait que l'appelante accorde des concessions réciproques de valeur semblable à l'intimée. En l'absence d'une quelconque concession de l'appelante envers l'intimée, la convention de résiliation n'est pas valable. Le fait que l'appelante ait reversé à l'intimée les indemnités journalières que la compagnie d'assurance lui a versées en raison de la maladie de l'intimée ne constitue pas une concession faite par l'employeur. A cela s'ajoute qu'indépendamment de ce qui précède, l'appelante échoue à démontrer que les parties aient manifesté de manière concordante leur volonté sur la fin prématurée des rapports de travail et ses conséquences.

- 12/17 -

C/18005/2015-2 En effet, le courrier du 20 juillet 2015 est lapidaire et ne précise pas que la résiliation interviendrait pour solde de tout compte ni même que l'intimée renoncerait à être rémunérée pendant le délai de préavis. Il n'est pas non plus fait mention du sort d'un éventuel solde de jours de vacances ou de jours fériés travaillés. De plus, le témoignage du

père de l'intimée, lequel a assisté à la réunion du 20 juillet 2015, corrobore les allégations de sa fille qui pensait être libérée de l'obligation de travailler, mais pas qu'elle renonçait à percevoir son salaire pendant le délai de congé. Le fait que l'employée des ressources humaines ait lu le courrier du 20 juillet 2015 au téléphone à l'intimée et que celle-ci ait bénéficié d'un délai de deux jours avant de le signer importe peu. Il en va de même du fait que l'intimée ait pu discuter de sa situation avec son médecin, lequel lui a d'ailleurs transmis des informations erronées quant à ses droits juridiques. Au vu des principes rappelés ci-dessus (cf. supra consid. 2.1.2), le comportement de l'intimée ne permettait pas à l'appelante de partir du principe que son employée avait la volonté de se départir prématurément du contrat, respectivement de renoncer à son salaire pendant le délai de congé. Cela paraît d'autant moins plausible que l'intimée n'avait aucun intérêt à résilier conventionnellement son contrat de travail sans recevoir une quelconque contrepartie de la part de son employeuse, alors que cette dernière s'épargnait le versement du salaire à l'intimée pendant le délai de congé. Dans ces circonstances, il y a lieu de retenir que l'appelante a libéré l'intimée de son obligation de travailler le 20 juillet 2015. Quand bien même cela n'aurait pas été le cas, l'intimée a valablement offert ses services à son employeur, dès qu'elle a eu connaissance du fait que son délai de congé n'était pas respecté, offre que l'employeur a refusée. Par conséquent, l'intimée a droit au versement de son salaire jusqu'à la fin de son délai de congé. Pour le surplus, l'appelante ne critique pas les montants arrêtés par le Tribunal au titre du salaire pour la fin du mois de juillet 2015, soit 566 fr. 10 bruts, ainsi que pour le mois d'août 2015, soit 4'500 fr. Elle ne remet pas non plus en cause le dies a quo à partir duquel les salaires précités portent intérêts. Partant, c'est à juste titre que le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée 566 fr. 10 bruts dès le 1er août 2015 et 4'500 fr. dès le 1er septembre 2015 au titre du salaire de juillet 2015, respectivement d'août 2015.

E. 3

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée a prouvé avoir effectué quotidiennement des heures supplémentaires. Subsidiairement, elle reproche au Tribunal une violation de l'art. 42 al. 2 CO, estimant inéquitable de

- 13/17 -

C/18005/2015-2 retenir que l'intimée avait effectué des heures supplémentaires pendant toute la période d'engagement.

3.1.1 Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail de 42 heures en principe, mais qui n'excèdent pas la durée maximum légale de la semaine de travail conformément à la loi fédérale sur le travail (LTr; art. 18 al. 1 CCT de la boulangerie-pâtisserie- confiserie).

Il appartient à l'employeur ou à son remplaçant d'ordonner des heures supplémentaires. S'il n'est pas possible de donner cet ordre à temps, bien que des heures supplémentaires s'avèrent indispensables, le travailleur est tenu d'accomplir ce travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeur ou son remplaçant (art. 18 al. 2 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie).

Le travailleur doit fournir des heures supplémentaires pour autant qu'il puisse le faire et que ce travail puisse être exigé de lui en toute bonne foi. Les heures supplémentaires doivent être inscrites séparément dans le registre de contrôle de la durée du travail prévu par la CCT (cf. infra consid. 3.1.2; art. 18 al. 3 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie). Ces heures

doivent en principe être compensées par un congé compensatoire de même durée dans un délai de douze mois (art. 18 al. 4 CCT de la boulangerie- pâtisserie-confiserie). A défaut, elles doivent être payées avec un supplément de salaire de 25% (art. 18 al. 5 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie).

3.1.2 L'employeur est tenu de tenir un registre de contrôle de la durée du travail dans l'entreprise. Il peut exiger de ses collaborateurs qu'ils inscrivent quotidiennement la durée de leur travail dans ce registre de contrôle et ces derniers ont également le droit d'exiger une copie du registre (art. 16 al. 1 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie). La LTr régit pour le surplus le contenu et la durée de conservation du registre de contrôle de la durée du travail (art. 16 al. 2 CCT de la boulangerie-pâtisserie-confiserie).

L'employeur doit tenir un registre des durées quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni (art. 46 LTr; art. 73 al. 1 let. c de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail [OLT 1]). 3.1.3 Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il demande la rétribution (art. 8 CC). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. Si cette disposition allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies. La conclusion selon laquelle les heures

- 14/17 -

C/18005/2015-2 supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2 et les références citées).

Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise; dans ce cas, il n'y a pas de renversement du fardeau de la preuve qui incombe à l'employé, mais un allègement. Ainsi, le juge peut retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires allégués par le travailleur, pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables. Le travailleur qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêt précité; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 49 ad art. 321c CO; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, n. 675, p. 320).

3.2.1 En l'espèce, l'intimée, dont l'horaire hebdomadaire de travail était de 42 heures, estime avoir effectué en moyenne entre 20 et 25 heures supplémentaires par semaine, mais elle a limité ses prétentions à un mois de salaire, car elle n'avait plus, lors de l'introduction de sa demande les carnets personnels dans lesquels elle avait noté ses heures travaillées. Les déclarations du témoin D_____ et de la représentante de l'appelante corroborent l'allégation de l'intimée selon laquelle il n'y avait pas de système de pointage au sein de l'entreprise et les heures supplémentaires effectuées par les employés n'étaient pas inscrites sur les plannings qui servaient pourtant à établir les fiches de paie. L'appelante ne conteste pas qu'elle a ainsi failli à son obligation légale de mettre en place un système de contrôle des horaires effectifs de ses employés. Par conséquent, une preuve stricte n'est pas nécessaire et il suffit dès lors en l'espèce que l'existence et le nombre des heures supplémentaires alléguées par l'intimée apparaissent comme hautement vraisemblables. 3.2.2 Or, au vu des éléments de preuve produits, il est établi que l'intimée a régulièrement effectué des heures

supplémentaires pendant son emploi auprès de l'appelante, soit entre novembre 2014 et juin 2015. En effet, sa supérieure directe, la témoin D_____, a confirmé que c'était le cas pour l'ensemble du personnel, estimant que l'intimée avait dû effectuer en moyenne, une heure supplémentaire de travail par jour. De plus, les témoignages concordants des témoins I_____ et J_____, lesquels ont indiqué que l'intimée travaillait régulièrement bien au-delà de l'horaire contractuel, tendent à confirmer les allégations de l'intimée, selon lesquelles elle a régulièrement terminé son travail entre 14h et 15h, voire parfois à 17h, alors qu'elle était censée le terminer entre 10h30 et 11h.

- 15/17 -

C/18005/2015-2 Peu importe que ni E_____ - le directeur administratif de l'appelante à l'époque des faits - ni F_____ - assistante au service des ressources humaines de l'entreprise - n'aient eu connaissance du fait que le personnel effectuait des heures supplémentaires. En effet, le planning qu'ils recevaient de la responsable de laboratoire à la fin du mois pour établir les fiches de paye ne reflétait pas les heures supplémentaires et il n'a pas été allégué qu'ils auraient pu avoir connaissance des horaires effectifs du personnel autrement que par le planning précité. Par ailleurs, il découle des déclarations concordantes de l'intimée et de son père que l'administrateur de l'appelante était très vraisemblablement au courant, avant la réunion du 20 juillet 2015, du fait que ses employés effectuaient régulièrement des heures supplémentaires. Certes, l'appelante conteste que lors de la réunion précitée, l'intimée ait discuté de ses horaires et de son salaire. Toutefois, elle n'apporte aucune explication sur les sujets qui auraient été abordés en lieu et place et on ne discerne pas pour quelle raison l'intimée aurait alors sollicité un entretien avec son employeur, alors qu'elle était encore en arrêt maladie. Il paraît dès lors établi que l'appelante avait bien connaissance de l'existence des heures supplémentaires effectuées par l'intimée. En tout état, il ne saurait être reproché à l'intimée, comme le soutient l'appelante, de ne pas avoir cherché à faire mentionner ses heures supplémentaires sur les plannings transmis aux ressources humaines. D'une part, les heures supplémentaires n'étaient pas compensées en jour de congé ni rémunérées. D'autre part, lorsque l'intimée a voulu faire valoir ses droits auprès de l'administrateur de l'appelante, celui-ci l'a simplement licenciée en invoquant par la suite un motif de résiliation, soit la restructuration de l'entreprise, qui apparaissait être un pur prétexte, aucun élément du dossier ne corroborant ce motif, pas même les déclarations de la représentante de l'appelante. 3.2.3 Au vu des particularités du cas d'espèce exposées ci-dessus, c'est à raison que le Tribunal a appliqué l'art. 42 al. 2 CO et s'est fondé sur l'estimation de la supérieure directe de l'intimée, soit d'une heure de travail supplémentaire par jour, pour arrêter le nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'intimée durant son emploi au sein de l'appelante. Certes, la supérieure directe de l'intimée a aussi indiqué qu'il arrivait aux employés de partir plus tôt que prévu de leur lieu de travail. Toutefois, ces occasions, qui étaient à l'en croire exceptionnelles, permettent tout au plus de compenser les autres jours où les employés, dont l'intimée, effectuaient jusqu'à

E. 4

Il découle de l'ensemble de ce qui précède que le jugement entrepris devra être confirmé en tous ses points remis en cause par l'appelante.

E. 5

Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., comme en l'espèce

(art. 114 let. c CPC).

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction des prud'hommes, il ne sera pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice des parties (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 17/17 -

C/18005/2015-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : Statuant par voie de procédure simplifiée : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 14 septembre 2016 par A_____ contre le jugement JTPH/253/2016 rendu le 1er juillet 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18005/2015. Au fond : Rejette cet appel. Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

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. 119al. 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.