

GE_GERICHTE CAPH/4/2009 vom 20. Januar 2009

GE Cour de justice, 2009-01-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_4_2009

FR: GE_GERICHTE CAPH/4/2009 du 20 janvier 2009

IT: GE_GERICHTE CAPH/4/2009 del 20 gennaio 2009

Regeste

Résumé: La Cour estime que les conditions exigées pour admettre l'inclusion du salaire afférent aux vacances dans le salaire de base ne sont en l'espèce pas réalisées. En effet, la part du salaire destiné à rémunérer les vacances ne figure ni sur l'attestation annuelle du salaire, ni sur les reçus signés par l'employé, de telle sorte que l'employeur ne peut soutenir que son employé pouvait connaître le supplément servant à la rémunération des vacances. La Cour confirme donc la décision entreprise sur ce point. S'agissant du travail nocturne et dominical, la Cour constate que c'est à tort que le Tribunal a retenu, sans autres éléments probatoires, que T avait travaillé la nuit. Concernant le travail dominical, T ne pouvait pas non plus prétendre à une rémunération majorée au sens de l'art. 19 al. 3 LTr dès lors que cette disposition ne s'appliquait pas au cas d'espèce, le travail dominical de l'employé relevant d'un travail régulier ou périodique au sens de l'art. 19 al. 2 LTr et non temporaire au sens de l'art. 19 al. 3 LTr. La Cour réforme ainsi le jugement sur ces deux derniers points.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi (art. 59 LJP), l'appel de E___ est recevable.

Les nouvelles conclusions de T___, constitutives d'un appel incident, seront déclarées irrecevables. En effet, la Cour d'appel ne peut connaître de nouveaux chefs de conclusions qui n'auraient été soumises aux premiers juges. De telles conclusions sont irrecevables en appel (art. 312 LPC par analogie ; Aubert, 400 arrêts sur le contrat de travail, 1984, n° 437 à 439).

E. 2

E___ reconnaissant devoir la somme de fr. 5'000.-, la contestation devant la Cour d'appel ne porte plus sur cette partie du jugement qui est admise et reconnue par l'appelante.

3a) L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles l'employeur doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO). A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Selon

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9566/2007 - 3

E. 6

* COUR D'APPEL * la jurisprudence, cette disposition prohibe en particulier les clauses stipulant que le salaire relatif aux vacances n'est pas versé au moment où celles-ci sont prises mais compris dans le salaire global (ATF 118 II 136 consid. 3b ; 116 II 515 consid. 4a). L'interdiction de remplacer les vacances par d'autres prestations, qui a pour but d'assurer que les vacances servent bien au repos, est une norme qui s'applique en principe impérativement aux parties au contrat de travail (361 CO).

L'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total est toutefois admissible dans des situations particulières ; tel serait, par exemple, le cas si un employé à temps partiel exerce un travail irrégulier ou dans le cadre d'un travail intérimaire (art. 118 II 136 consid. 3b), ou encore si le travailleur a en même temps différents employeurs (Rehbinder, Commentaire bernois, no 15 ad. art. 329d). Encore faut-il que le contrat de travail et le décompte de salaire mentionnent clairement la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances (ATF 118 II 136 consid. 3b, arrêt 4C 301/2001 du 21 février 2002). La prétention du travailleur sera rejetée si l'employeur parvient à démontrer que l'employé - en faisant preuve de l'attention que l'on est en droit d'attendre de lui tant au moment de la conclusion du contrat que lors de la réception de chaque décompte de salaire - connaissait ou devait connaître le supplément en chiffre, ou en pourcent, servant à la rémunération des vacances.

b) Les conditions exigées pour admettre l'inclusion du salaire afférent aux vacances ne sont en l'espèce pas réalisées. En effet, ni sur l'attestation annuelle du salaire, ni sur les reçus signés par l'employé ne figure la part du salaire destiné à rémunérer les vacances, de telle sorte que l'employeur ne peut soutenir que son employé, même en faisant preuve de l'attention que l'on est en droit d'attendre de lui, pouvait connaître le supplément servant à la rémunération des vacances.

Le jugement du Tribunal des prud'hommes sera ainsi confirmé sur ce point.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9566/2007 - 3

E. 7

* COUR D'APPEL * 4. Les éléments de preuve recueillis devant la Cour d'appel des prud'hommes ne permettent de retenir que T___ aurait effectué un travail de nuit. Il ressort de la procédure que l'employeur avait affecté trois véhicules avec chauffeurs auprès de la famille X___ pour permettre une utilisation des véhicules la nuit en cas de nécessité. T___ ne faisait pas partie des chauffeurs qui étaient spécialement affectés au travail de nuit. L'intimé était affecté au transport des épouses des membres de la suite royale et aucun témoin entendu dans la procédure n'a allégué avoir vu T___ véhiculer ces clients la nuit. L'intimé a indiqué qu'il effectuait en alternance avec un autre chauffeur un travail de nuit, l'autre chauffeur utilisant le véhicule pour un travail de jour. Ces affirmations de l'intimé ont été contredites par le témoin A___ qui a contesté avoir travaillé en alternance avec T___.

L'intimé a ainsi échoué à la preuve qui lui incombait d'établir qu'il avait effectué un travail nocturne pouvant donner lieu à une rémunération majorée. C'est ainsi à tort que le Tribunal a retenu, sans autres éléments probatoires, que T___ avait travaillé neuf nuits dès lors que les éléments recueillis dans la procédure diligentée par la Cour d'appel des prud'hommes n'ont pas permis d'attester cette situation. Ce poste de la réclamation de T___ sera ainsi

rejeté et le jugement du Tribunal des prud'hommes sera réformé sur ce point.

5a) L'art. 18 LTr prohibe le travail du dimanche, l'art. 19 LTr mentionnant les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche. Selon cette disposition, le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des conditions techniques ou économiques le rendent indispensables. Dans cette situation, le travail dominical nécessite une autorisation de l'office fédéral compétent et n'emporte pas une rémunération complémentaire (art. 19 al. 2 LTr ; Geiser/ von Kaenel/Wyler, Commentaire de la loi sur le travail, n° 2 ad. 19 LTr). La loi distingue le travail dominical régulier du travail dominical temporaire, soumis à l'approbation des autorités cantonales qui peut être autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. Il emporte alors une rémunération de salaire majorée de 50% (art. 19 al. 3 LTr). Par travail temporaire, il faut comprendre le travail dominical qui n'excède pas six dimanches, jours fériés légaux inclus, par entreprise et par année civile, en cas d'interventions sporadiques

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/9566/2007 - 3

E. 8

* COUR D'APPEL * (lit. a) ou qui présente un caractère exceptionnel en cas d'interventions de durée limitée n'excédant pas trois mois (lit. b). Par « caractère exceptionnel » on entend une situation véritablement exceptionnelle qui ne saurait se répéter chaque année (Geiser/von Kaenel/Wyler, loc. cit, n° 3 ad. art. 19 LTr).

b) En l'occurrence, le travail dominical de l'employé de E___ relevait d'un travail régulier ou périodique au sens de l'art. 19 al. 2 LTr et non d'un travail dominical temporaire au sens de l'art. 19 al. 3 LTr. Le travail dominical aurait dû faire l'objet d'une autorisation qui est en l'espèce du ressort de l'Office fédéral (Seco). Il n'est pas contesté que cette autorisation n'a pas été sollicitée. Cela étant, cette situation ne saurait être compensée par une rétribution complémentaire allouée aux salariés non prévue par la loi dès lors que l'activité concernée relevait d'un travail régulier ou périodique ne donnant pas droit à une rémunération complémentaire. C'est ainsi à tort que le Tribunal a considéré que T___ pouvait prétendre à une rémunération majorée au sens de l'art. 19 al. 3 LTr alors que cette disposition ne s'appliquait pas au cas d'espèce qui relève d'un travail régulier ou périodique au sens de l'art. 19 al. 2 LTr.

Le jugement du Tribunal est également réformé sur ce point.

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