

# **GE\_GERICHTE CAPH/54/2016 vom 15. September 2015**

GE Cour de justice, 2015-09-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_54\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_54_2016)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/54/2016 du 15 septembre 2015

IT: GE\_GERICHTE CAPH/54/2016 del 15 settembre 2015

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

La décision entreprise est une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant le premier juge, est inférieure à 10'000 fr. Dès lors, seule la voie du recours est ouverte (art. 308 et 319 let. a CPC).

### **E. 1.2**

Selon l'art. 321 CPC, le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours dans les 30 jours à compter de la notification de la décision

- 5/11 -

C/26622/2013-2 motivée. Ce délai vaut également pour la procédure simplifiée, applicable ici (art. 243 al. 1 CPC; art. 321 al. 2 CPC a contrario). Le recours satisfait aux exigences de délai et de forme, de sorte qu'il sera déclaré recevable.

### **E. 1.3**

Dans le cadre du recours, ne sont recevables que les griefs qui reposent sur la violation de la loi ou la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). La constatation manifestement inexacte des faits correspond à la notion d'arbitraire. La constatation de faits ou l'appréciation des preuves est arbitraire si elle est manifestement insoutenable ou en contradiction évidente avec la situation de fait, ou encore repose sur une inadvertance manifeste ou heurte de manière choquante le sentiment de justice (HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2936 et 2938 et réf. citées; CHAIX, Introduction au recours de la nouvelle procédure civile fédérale in SJ 2009 II 257 ss, n. 15 p. 266). Il appartient au recourant d'expliquer clairement et avec précision en quoi un point de fait a été établi de façon manifestement inexacte. Il ne suffit pas de présenter sa propre version des faits ou d'opposer son appréciation des preuves à celle du premier juge (ATF 129 I 8 consid. 2.1).

### **E. 1.4**

En matière de recours, les conclusions, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables (art. 326 al. 1 CPC). Une nouvelle argumentation juridique - pour autant qu'elle se fonde sur les faits constatés dans la décision entreprise - est toutefois recevable (CHAIX, op. cit., n. 14 p. 265).

### **E. 2**

Dans la mesure où B\_\_\_\_\_ n'a pas recouru contre le jugement du 15 septembre 2015, il n'est plus contesté que son dernier jour de travail a été le 31 juillet 2013, que le salaire mensuel était fixé à 3'400 fr. bruts, auxquels s'ajoutaient les montants supplémentaires mentionnés sous lettre C.a ci-dessus et que l'employée n'a plus aucune prétention

concernant le mois de juillet 2013.

### **E. 3**

Dans le cadre de son recours, le recourant fait valoir pour la première fois que le licenciement intervenu le 31 juillet 2013 était un licenciement ordinaire donné durant le temps d'essai, avec préavis de sept jours et non un licenciement avec effet immédiat, contrairement à ce que le Tribunal des prud'hommes a retenu.

#### **E. 3.1**

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). La résiliation immédiate du contrat de travail est l'exercice d'un droit formateur unilatéral. Elle repose sur une déclaration de volonté du résilient, sujette à réception, qui doit être claire. Dans le doute, elle s'interprète dans le sens que le

- 6/11 -

C/26622/2013-2 destinataire pouvait, de bonne foi, y donner, compte tenu de toutes les circonstances (ATF 133 III 360 consid. 8.1.1; 128 III 129 consid. 2a; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON [éd.], 2013, n. 6 ss ad art. 337c CO).

#### **E. 3.2**

En l'espèce et selon la thèse exposée par le recourant, celui-ci avait pris la décision de licencier l'intimée le 31 juillet 2013, si elle persistait dans son refus de signer le contrat de travail qu'il lui avait soumis. Dans son esprit, le dernier jour de travail devait être, dans cette hypothèse, le 31 juillet. La fiche de salaire établie par le recourant et versée à la procédure ne portait d'ailleurs que sur la période du 16 au 31 juillet 2013 et le recourant estimait s'être acquitté de l'intégralité de ce qu'il devait à son employée. Dans son mémoire réponse du 3 juillet 2014 dans le cadre de la procédure de première instance, le recourant a également allégué que la relation contractuelle avait cessé le 31 juillet 2013, explication qu'il avait précédemment donnée à l'ADERTA, dans un courrier du 22 octobre 2013. Ce n'est que dans son mémoire de recours que A\_\_\_\_\_ a, pour la première fois, soutenu qu'il n'entendait en réalité pas résilier le contrat de l'intimée avec effet immédiat mais avec un préavis de sept jours, mais qu'il avait libéré son employée de l'obligation de travailler. Cette thèse, contraire aux explications données précédemment par le recourant, ne saurait être suivie. Il ressort au contraire de la procédure, conformément à ce que les premiers juges ont retenu, que la volonté du recourant était de mettre un terme à la relation contractuelle au moment de l'annonce de la résiliation du contrat de travail, de sorte que le licenciement de l'intimée constitue un licenciement avec effet immédiat.

#### **E. 4.1**

Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304 ss). Sont notamment

considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; WYLER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 571 s.; GLOOR, op. cit., n. 22 ad art. 337c CO). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un

- 7/11 -

C/26622/2013-2 manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a; 121 III 467 consid. 4).

#### **E. 4.2**

Dans le cas présent, les motifs invoqués par le recourant pour justifier le licenciement de son employée portent sur le refus de cette dernière de signer le contrat de travail proposé. Conformément à ce qui a été retenu par le Tribunal des prud'hommes, ce comportement ne saurait constituer un juste motif permettant une résiliation des relations de travail avec effet immédiat. En effet, même si l'intimée avait effectivement refusé de contresigner le contrat de travail préparé par son employeur, ce qui n'a au demeurant pas été établi, un tel comportement n'aurait pas été d'une gravité telle qu'il aurait entraîné une rupture du lien de confiance nécessaire à la poursuite des relations de travail. L'employeur n'était dès lors pas fondé à résilier le contrat de l'intimée avec effet immédiat.

#### **E. 5**

Il convient de déterminer si le congé a été donné pendant le temps d'essai ou postérieurement à celui-ci, ce qui implique, pour établir la durée dudit temps d'essai, de résoudre la question de l'application de la CCNT ou du Code des obligations. 5.1.1 La convention collective de travail (CCT) se définit comme un accord passé entre, d'une part, des employeurs ou associations d'employeurs et, d'autre part, des associations de travailleurs, afin de définir le contenu des relations que noueront leurs membres dans les contrats individuels de travail (WYLER, Droit du travail, 2014, p. 811). Dans la branche économique de l'hôtellerie et de la restauration, les rapports de travail sont régis par la CCNT. Le Conseil fédéral a la faculté d'étendre le champ d'application d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée par la convention, mais ne sont pas liés par celle-ci (cf. art. 1 al. 1 et art. 7 al. 1 LECCT). Le but de la déclaration d'extension est de créer des conditions de travail minimales identiques pour toutes les entreprises actives sur le même marché, afin d'éviter qu'une entreprise puisse obtenir un avantage concurrentiel en accordant à ses employés de moins bonnes conditions (ATF 139 III 165 consid. 4.3.3.2; 134 III 11 consid. 2.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_299/2012 du 16 octobre 2012 consid. 2.1; 4C.191/2006 du 17 août 2006 consid. 2.2; 4P.49/2006 du 24 avril 2006 consid. 3.3). Par arrêtés successifs, le Conseil fédéral a étendu le champ d'application de la CCNT à l'ensemble du

territoire suisse (la dernière fois le 26 novembre 2013, cf. FF 2013 8693).

- 8/11 -

C/26622/2013-2 5.1.2 Selon l'art. 1 al. 1 CCNT, la Convention collective s'applique à tous les employeurs et collaborateurs qui exercent une activité dans un établissement de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont concernés tous les prestataires de services d'hôtellerie et de restauration accessibles à tout un chacun contre rémunération. Aux termes de l'art. 2 al. 2 de l'Arrêté du 12 juin 2013, en vigueur dans l'ensemble du territoire suisse du 1er juillet au 31 décembre 2013 (Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les hôtels, restaurant et café du 12 juin 2013, cf. FF 2013 4163), les clauses visées par l'Arrêté s'appliquent aux établissements proposant des prestations dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration ainsi qu'à leurs travailleurs. Sont réputés établissements d'hôtellerie et de restauration tous les établissements qui, à titre onéreux, hébergent des personnes ou servent des repas ou des boissons en vue de la consommation sur place. Les établissements qui livrent des repas prêts à la consommation sont assimilés aux établissements d'hôtellerie et de restauration. Une activité axée sur un but lucratif ne constitue pas une condition préalable. 5.1.3 En l'espèce, le recourant exploite une salle de jeux avec bar et y sert occasionnellement de la nourriture, ce qu'il ne conteste pas. L'intimée y a été engagée en tant que serveuse, de sorte que leurs rapports de travail étaient soumis à la CCNT, ce que le Tribunal des prud'hommes a retenu à juste titre.

## **E. 6**

Il convient de déterminer si le congé a été donné durant le temps d'essai, comme le soutient le recourant, ou s'il a été donné après la fin de celui-ci, conformément à ce qu'a retenu le Tribunal des prud'hommes.

### **E. 6.1**

L'art. 5 al. 1 CCNT prévoit que les 14 premiers jours sont considérés comme temps d'essai. Cette période peut être portée à 3 mois au plus, s'il en a été convenu ainsi par écrit. Quant à l'art. 4 al. 2 CCNT, il prévoit que la forme écrite est impérative pour la validité notamment de l'art. 5 ch. 1 CCNT.

A défaut de disposition particulière applicable, l'art. 335b al. 1 CO dispose que pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.

### **E. 6.2**

En l'espèce, le recourant a certes versé à la procédure un contrat prévoyant un temps d'essai de trois mois. Toutefois, ce document n'a pas été signé par l'intimée et le recourant n'est pas parvenu à établir qu'elle en aurait accepté les termes. L'art. 4 al. 2 CCNT ne fait que répéter le fait que pour déroger à la durée du temps d'essai prévue par l'art. 5 al. 2 CCNT, la forme écrite est nécessaire. C'est dès lors à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a retenu qu'à défaut d'une dérogation écrite valable, l'art. 5 al. 1 CCNT était applicable aux relations contractuelles nouées par les parties, l'art. 335b al. 1 CO, norme générale, devant être écartée. Il résulte de ce qui précède que l'intimée ayant commencé à travailler le 16 juillet 2013, son temps d'essai a pris fin le 29 juillet 2013. Le congé signifié le 31 juillet

- 9/11 -

C/26622/2013-2 2013 a par conséquent été donné postérieurement à la fin du temps d'essai, conformément à ce que le Tribunal des prud'hommes a retenu.

## **E. 7**

7.1.1 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 ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). La prétention du travailleur fondée sur cette disposition est une créance en dommages-intérêts qui comprend principalement le salaire; cette créance peut recouvrir aussi le droit aux vacances, alors remplacé par des prestations en argent, à moins que le travailleur ait suffisamment de temps à disposition pour prendre ses jours de vacances, ce qui est le cas s'il dispose pour ce faire de plus de deux à trois mois (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb p. 282; 117 II 270 consid. 3b). 7.1.2 Aux termes de l'art. 6 al. 1 CCNT, après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois de la première à la cinquième année de travail. 7.1.3 Si le paiement de l'indemnité de vacances est autorisée à la fin d'un mois ou dans le cadre d'un salaire horaire, l'indemnité de vacances s'élève à 10,65% du salaire brut (art. 17 al. 6 CCNT).

## **E. 7.2**

En l'espèce, le licenciement est intervenu lors de la première année de travail, de sorte que le délai de préavis est d'un mois. Le contrat de travail aurait ainsi dû prendre fin le 31 août 2013, si bien que l'intimée a droit au paiement de 3'400 fr. bruts correspondant au salaire du mois d'août, dont le montant n'est plus contesté en appel. Quant à l'indemnité de vacances, il ressort notamment du décompte de salaire pour le mois de juillet 2013 versé à la procédure par le recourant qu'elle s'ajoutait au salaire brut, à hauteur du 10.65% de celui-ci. Dès lors, si l'intimée avait travaillé jusqu'à la fin du mois d'août 2013, elle aurait non seulement perçu la somme brute de 3'400 fr., mais également une indemnité pour les vacances de 362 fr. 10. C'est dès lors à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a condamné le recourant à payer ces deux montants, de même qu'une somme de 216 fr. 90 correspondant aux heures supplémentaires, celle-ci n'ayant pas été contestée par le recourant. Le versement de l'indemnité pour les vacances se justifie d'autant plus que le court préavis de résiliation ordinaire d'un mois n'aurait pas été suffisamment long pour que l'on puisse considérer qu'il aurait dû permettre à l'intimée de prendre ses vacances. Le montant alloué à l'intimée par le Tribunal des prud'hommes doit ainsi être confirmé.

## **E. 8.1**

A teneur de l'art. 14 al. 2 CCNT, l'employeur remet chaque mois un décompte de salaire détaillé au collaborateur.

- 10/11 -

C/26622/2013-2

## **E. 8.2**

Le recourant étant condamné à verser un salaire à l'intimée pour le mois d'août 2013, c'est à bon droit qu'il a été condamné à remettre un décompte à l'intimée portant sur l'entier de ce mois.

Au vu de ce qui précède, le recourant sera intégralement débouté de ses conclusions.

## **E. 9**

La valeur litigieuse ne dépassant pas 50'000 fr., la procédure est gratuite (art. 19 al. 3 LaCC et 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile – RTFMC). \* \* \* \* \*

- 11/11 -

C/26622/2013-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable le recours interjeté par A\_\_\_\_\_ le 14 octobre 2015 à l'encontre du jugement JTPH/382/2015 du 15 septembre 2015 rendu par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/26622/2013-2. Au fond : Confirme ce jugement. Dit que la procédure est gratuite. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur, Monsieur Besim MAREVCI, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Paola CAMPOMAGNANI

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.