

GE_GERICHTE CAPH/85/2016 vom 20. November 2014

GE Cour de justice, 2014-11-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_85_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/85/2016 du 20 novembre 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/85/2016 del 20 novembre 2014

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). Il est ainsi recevable.

E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 2

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir mal apprécié les preuves en retenant que c'était elle qui avait résilié le contrat de travail de l'intimé en décembre 2012.

E. 2.1

Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées.

- 7/12 -

C/19749/2013-1 Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie avec certitude; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants. En revanche, la simple vraisemblance prépondérante que le fait allégué s'est bien produit ne suffit pas. La fonction de la règle concernant le degré de la preuve est d'aider à la réalisation du droit matériel dans le procès. Des exigences trop élevées, ou inégales, quant au degré de la preuve, ne sauraient faire échec à l'application du droit. La loi elle-même, d'une part, et la jurisprudence et la doctrine, d'autre part, admettent des exceptions à la règle de la preuve, dans lesquelles la vraisemblance prépondérante ou la simple vraisemblance sont considérées comme suffisantes. Elles reposent sur l'idée que les difficultés de preuve qui se présentent typiquement dans certaines situations ne doivent pas faire échec à la réalisation du droit (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606). L'art 8 CC prévoit quant à lui que chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition règle, en droit civil fédéral, d'une part, la répartition du fardeau de la preuve et, d'autre part, donne à la partie qui en a la charge le droit d'apporter la preuve

de ses allégués pertinents (ATF 129 III 18 consid. 2.6; ATF 126 III 315 consid. 4a). L'art 8 CC est notamment violé lorsque le juge cantonal admet comme établis des allégués non prouvés, bien qu'ils aient été contestés par la partie adverse, ou lorsqu'il refuse d'administrer la preuve de faits pertinents (ATF 114 II 289 consid. 2a, JdT 1989 I 84). Toutefois lorsque le juge, en appréciant les preuves, parvient à la conviction qu'un allégué est prouvé ou qu'il est réfuté, la répartition du fardeau de la preuve est sans objet. En ce cas le juge procède à la libre appréciation des preuves, qui n'est pas réglée par l'art. 8 CC (ATF 130 III 591 consid. 5.4, JdT 2006 I 131).

E. 2.2

Le Tribunal a retenu à juste titre que les dispositions de la Convention collective de travail romande du second œuvre (ci-après CCT-SOR) étaient applicables en l'espèce. Conformément à l'article 8 al. 1 CCT-SOR, après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit. La résiliation du contrat de travail n'est en principe soumise à aucune forme particulière. Les parties peuvent cependant réserver contractuellement la forme écrite. En application analogique de l'art. 16 CO, celle-ci est alors présumée constituer une exigence de validité de l'acte et non une simple exigence probatoire (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 501). Les parties peuvent renoncer par actes concluants au respect de la forme réservée, ce qui renverse la présomption de l'art. 16 CO (ATF 125 III 263 consid. 4 c; SJ 1999 I 469, 473).

- 8/12 -

C/19749/2013-1

E. 2.3

En l'espèce, en application de l'art. 8 al. 1 CCT-SOR, la résiliation du contrat doit revêtir la forme écrite, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce. Les deux parties admettent cependant que le contrat a bien été résilié et aucune d'entre elles ne conteste la validité de cette résiliation. Il faut donc en conclure qu'elles ont renoncé par actes concluants au respect de la forme écrite pour la résiliation du contrat.

E. 2.4

Dès lors que la résiliation a été donnée au plus tôt le 21 décembre 2012, et que l'intimé accomplissait sa première année de travail, elle ne pouvait en principe prendre effet, conformément à l'art. 8 al. 1 CCT-SOR, que pour le 31 janvier 2013. C'est à la partie qui entendait en tirer des conséquences juridiques qu'il appartenait d'alléguer et, s'ils étaient contestés, d'établir les éléments de fait dont aurait pu être déduite une date différente de fin des rapports de travail. En l'occurrence, l'appelante a allégué que l'intimé lui aurait fait part, le 21 décembre 2012, de sa volonté de rentrer dans son pays et aurait ainsi exprimé son souhait de mettre un terme immédiat à la relation de travail, souhait auquel l'appelante aurait donné suite. Elle plaide ainsi l'existence d'un accord entre les parties sur une fin prématurée des rapports de travail, accord dont il lui appartenait d'établir l'existence dès lors qu'il était contesté par l'intimé. Or cette preuve n'a pas été apportée. Outre les déclarations des parties, contradictoires et dont aucune n'est de nature à emporter seule la conviction, l'appelante se fonde essentiellement sur les déclarations du témoin E_____ selon lesquelles l'intimé aurait exercé une activité lucrative pour une entreprise concurrente en janvier 2013. A supposer même que ce fait puisse être tenu pour établi, ce qui n'est pas le cas (cf. à cet égard ci-dessous ch. 3.2), on ne pourrait en tirer aucune conclusion sur l'existence d'un

accord entre les parties fixant, en dérogation aux règles de la CCT-SOR, la fin des rapports de travail au 21 ou au 31 décembre 2012. Il n'y aurait au contraire rien eu d'étonnant à ce que l'intimé, dans l'incertitude – après lui avoir en vain offert ses services – sur les intentions de l'appelante à son égard en janvier 2013, ait cherché du travail auprès d'autres entreprises. Pour le surplus, les indices recueillis tendent plutôt vers l'hypothèse d'un congé donné par l'appelante. Il est en particulier établi que celle-ci, à la fin du mois de décembre, a donné leur congé à trois autres de ses employés, dont à tout le moins dans deux cas pour des raisons économiques. On peut donc penser qu'elle en a fait de même avec l'intimé. Au vu de l'informalité des rapports entre les parties (absence de contrat de travail écrit, absence de conservation par l'employeur d'un décompte des heures de travail effectuées, etc...), l'absence d'une lettre de résiliation ne permet en tous les cas de tirer aucune conclusion contraire.

- 9/12 -

C/19749/2013-1 C'est donc à juste titre que le Tribunal a retenu que les rapports de travail avaient pris fin le 31 janvier 2013.

E. 3

L'appelante fait valoir que l'intimé n'a pas offert ses services en janvier 2013, de sorte qu'il n'a pas droit au salaire afférent au délai de congé.

E. 3.1

Durant le délai de congé, l'employé reste tenu de fournir sa prestation, ou à tout le moins d'offrir de le faire, tandis que l'employeur reste tenu de payer le salaire. S'il n'a pas exécuté sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102 ss CO), et l'employeur peut alors refuser de verser le salaire (art. 82 CO). En application de l'art. 324 al.1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. La demeure de l'employeur est ainsi soumise à la condition que le travailleur ait correctement offert sa prestation, dans le temps, l'espace et la fonction et de manière personnelle. L'employeur pour sa part doit avoir refusé la prestation de travail de manière injustifiée, étant rappelé que le risque d'entreprise et le risque économique, tel que difficultés financières ou baisse des commandes est à charge de l'employeur, de sorte que si ce dernier refuse les services du travailleur pour un tel motif, il est en demeure (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 193 et 194).

E. 3.2

En l'espèce, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'intimé avait bien offert ses services à son employeur en janvier 2013. En effet, les affirmations de l'employé sur ce point sont confirmées par le témoignage de D_____, lequel a précisé que l'intimé recherchait du travail à l'époque. La version de l'intimé, selon laquelle l'appelante n'avait pas de travail à lui offrir, est de plus corroborée par le fait que celle-ci a licencié plusieurs employés en décembre 2012 pour raisons économiques. Les allégations de l'appelante, selon laquelle l'intimé a travaillé pour un tiers en janvier 2013, raison pour laquelle il ne lui aurait pas offert ses services, ne sont quant à elle corroborées par aucun élément probant. Le témoignage de E_____, qui a indiqué avoir vu l'intimé au volant d'une camionnette en décembre 2012 et janvier 2013 ne permet pas de retenir que l'intimé avait renoncé à travailler pour l'appelante car il travaillait pour un tiers. En effet, il n'est pas contesté qu'en

décembre 2012, époque à laquelle le témoin a affirmé avoir vu l'intimé au volant d'une camionnette inconnue, celui-ci travaillait encore pour l'appelante. En outre le témoin n'est pas parvenu à indiquer à quelle entreprise la camionnette en question appartenait. A cela s'ajoute que ce

- 10/12 -

C/19749/2013-1 témoignage émanant d'un employé d'C_____, qui est de plus parent avec celui-ci, doit être apprécié avec circonspection. Il convient par conséquent de retenir que l'intimé a bien offert ses services à son employeur, de sorte qu'il a droit à son salaire pour le mois de janvier 2013, à savoir jusqu'à la fin du délai de congé.

E. 4

L'intimée fait valoir que le montant du salaire retenu par le Tribunal est erroné car l'intimé travaillait à mi-temps et non à plein temps.

E. 4.1

A teneur de l'article 17 CCT-SOR, il existe trois modes de rémunération du travailleur, à savoir (alinéa 1) le salaire horaire (payé à l'heure), auquel il est prévu qu'il s'ajoute le droit aux vacances, aux jours fériés, ainsi qu'au 13ème salaire, et dont le mode de rémunération n'est pas applicable à l'horaire variable, (alinéa 2) le salaire « mensuel-constant », payé sur la base du salaire horaire multiplié par 177.7 heures par mois, et pour lequel les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire, à défaut du 13ème salaire qui s'ajoute, (alinéa 3) le salaire mensuel (payé au mois), qui doit être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, et pour lequel les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire, à défaut du 13ème salaire qui s'ajoute.

E. 4.2

En l'espèce, il n'est pas contesté par l'appelante que la rémunération de l'intimé dépendait du nombre d'heures effectuées, le tarif horaire convenu étant de 25 fr de l'heure. D_____, chef de chantier de l'intimé, a déclaré de manière claire que celui-ci travaillait à plein-temps. Il a ajouté que le nombre d'heures figurant sur les relevés produits par l'intimé lui paraissait correct. Contrairement à ce que soutient l'appelante, les déclarations du témoin D_____ sont crédibles et, ajoutées aux autres éléments du dossier, notamment aux déclarations de l'intimé, de nature à emporter la conviction. Il est ainsi constant que le témoin occupait au sein de l'entreprise une position lui permettant de constater effectivement le nombre d'heures de travail exécutées et ses souvenirs sont apparus précis. Ni son lien de parenté, relativement éloigné, avec l'organe de l'appelante, ni le fait qu'il ait été licencié à la fin de l'année 2012, ne sont de nature à disqualifier ses déclarations. L'appelante, qui conteste le nombre d'heures de travail effectuées, n'a quant à elle pas été à même de produire les décomptes d'heures qu'elle prétend avoir transmis à son comptable pour qu'il établisse les salaires. Sa version selon laquelle ces décomptes étaient communiqués oralement au gérant par les ouvriers paraît au demeurant peu vraisemblable et difficilement praticable, s'agissant d'une entreprise employant plusieurs personnes.

- 11/12 -

C/19749/2013-1 L'appelante n'a pas davantage sollicité l'audition d'autres collègues de travail de l'intimé, auxquels il aurait été aisé, le cas échéant, de confirmer que celui-ci ne travaillait pas plus de quatre heures par jour en moyenne. Le fait que tant la déclaration

établie à l'intention de la Caisse de compensation du gros œuvre et second œuvre que le certificat de salaire établi par l'appelante mentionnent une rémunération inférieure à celle retenue par le Tribunal n'est ni déterminant, ni imputable à l'employé. Comme l'a relevé pertinemment le Tribunal, ces documents avaient pour finalité d'éluider les règles impératives relatives aux assurances sociales et l'employeur ne saurait en tirer profit. Le fait que l'intimé ait signé certaines fiches de paie faisant mention d'un nombre d'heures de travail inférieur n'est pas non plus déterminant. La question de savoir si l'appelante a ou non déjà été sanctionnée pour des infractions à la législation sociale est quant à elle dénuée de pertinence pour l'issue du litige. Il convient par conséquent de retenir que l'intimé a touché, pendant les rapports de travail, le salaire correspondant aux heures figurant sur les relevés qu'il a produits, à savoir 171,2 heures en moyenne (1'198,5 : 7). Au tarif de 25 fr. brut, le salaire mensuel moyen de l'intimé doit ainsi être fixé à 4'280 fr. C'est donc ce dernier montant qui lui est dû par l'appelante à titre de salaire pour le mois de janvier 2013.

E. 5

Le principe et les modalités du calcul de l'indemnité pour jours de vacances, de l'indemnité à titre de 13ème salaire et de l'indemnité pour frais professionnels effectués par le Tribunal ne sont pas remis en cause par l'appelante. En effet, les griefs de celle-ci portent uniquement sur le montant du salaire et sur la question de l'abandon de poste par l'intimé. Or il ressort de ce qui précède que ces griefs sont infondés.

Le calcul opéré par le Tribunal pour fixer les montants de l'indemnité pour les jours de vacances, de la rémunération due à titre de 13ème salaire et de l'indemnité pour les frais professionnels, qui est correct, doit par conséquent être confirmé.

L'appel sera ainsi rejeté et le jugement entrepris entièrement confirmé.

E. 6

La procédure est gratuite, compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC et 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 12/12 -

C/19749/2013-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 19 décembre 2014 par A_____ contre le jugement JTPH/488/2014 rendu le 20 novembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19749/2013-1. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Monsieur Patrick CHENAUX, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur, Monsieur Ivo VAN DOORNIK, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président : Patrick CHENAUX

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.