

# **GE\_GERICHTE CAPH/89/2014 vom 4. Juni 2014**

GE Cour de justice, 2014-06-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_89\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_89_2014)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/89/2014 du 4 juin 2014

IT: GE\_GERICHTE CAPH/89/2014 del 4 giugno 2014

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC). En l'occurrence, tant l'appel de A\_\_\_\_\_ que celui de B\_\_\_\_\_, qui respectent les dispositions précitées, sont recevables, ce dernier ne portant toutefois pas sur le chiffre 5 du dispositif du jugement portant condamnation à la remise d'un certificat de travail.

### **E. 2**

Les pièces nouvellement produites en appel par l'appelant B\_\_\_\_\_ ne font que reproduire des textes figurant au recueil systématique des lois genevoises, de sorte que la question de leur recevabilité ne se pose pas.

### **E. 3**

Les deux appelants reprochent au Tribunal d'avoir considéré que les rapports de travail n'avaient pas pris fin le \_\_\_\_\_ 2012.

- 6/10 -

C/12038/2012-3

#### **E. 3.1**

L'art. 221 al. 1 let. d CPC prévoit qu'en procédure ordinaire, la demande contient les allégations de fait.

#### **E. 3.2**

Un accord sur la résiliation d'un rapport de travail est admissible s'il ne tend pas à éluder de manière évidente des dispositions légales protectrices impératives. La présomption selon laquelle la résiliation consensuelle des rapports de travail correspond à la volonté du travailleur doit être admise de manière restrictive: selon les règles de la bonne foi, l'employeur ne peut considérer qu'un tel accord correspond à la volonté du travailleur que s'il résulte d'un comportement sans équivoque et ne présente aucun doute. Un accord par actes concluants du travailleur à une résiliation de l'employeur n'est a fortiori pas suffisant, dès lors que la portée d'un tel accord de résiliation dépasse largement celle d'une résiliation unilatérale (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_563/2011 du 20 janvier 2012, consid. 4.1; BONARD, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 14 ad art. 335). L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Si l'employeur tente d'éviter les risques d'un licenciement immédiat par la proposition d'une

cessation consensuelle et immédiate des rapports de travail, et que le travailleur renonce aux dispositions protectrices impératives du droit de résiliation, l'accord est nul et l'initiative de l'employeur peut s'analyser, dans un tel cas de figure, comme un licenciement immédiat et injustifié (GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 18 ad art. 337, et les références citées).

### **E. 3.3**

En l'espèce, l'intimée, dans sa demande, n'a présenté aucun allégué lié à la fin des rapports de travail, contrairement à l'obligation qui lui était faite par l'art. 221 CPC. Pour leur part, les appelants, dans leur réponse, ont spontanément allégué que cette fin était liée à un manco en caisse, circonstance qui s'était déjà produite, avant de soutenir que les parties s'étaient alors mises d'accord sur une cessation sur le champ de leurs relations.

Ultérieurement, lorsqu'elle a été entendue par le Tribunal, l'intimée a déclaré qu'elle avait été renvoyée après la découverte du manco, dont elle a contesté l'existence, qu'elle avait protesté contre cette décision, tout en acceptant de recevoir son solde de salaire et de couvrir le manque en caisse. Pour sa part, l'appelant B \_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que son employée l'avait accusé d'avoir pris l'argent dans la caisse pour la licencier, et était allée de ce fait chercher ses affaires et avait rendu sa clé.

Il résulte de ce qui précède que l'événement déclencheur de la fin des rapports de travail est, selon les déclarations concordantes des parties, le manco en caisse. Pareille conclusion ressort aussi du témoignage, indirect, du témoin J \_\_\_\_\_, à

- 7/10 -

C/12038/2012-3 qui l'intimée avait rapporté avoir été accusée de vol, ainsi que de celui du témoin G \_\_\_\_\_ à qui les appelants avaient fait part du licenciement et dit qu'il y avait eu un problème de caisse. Pour le surplus, il ne peut être déduit de ces déclarations que l'employée aurait renoncé de façon absolument univoque et sans qu'il subsiste un doute à la protection découlant du droit de la résiliation, en particulier quant au délai de congé.

Dans ces circonstances, il doit être retenu qu'il y a eu licenciement avec effet immédiat, au sens de l'art. 337 CO.

L'employeur n'a pas démontré la réalité du motif qu'il a invoqué. Le témoignage de son autre employé, G \_\_\_\_\_, selon lequel il y avait déjà eu des mancos de caisse n'est manifestement pas suffisant à cet égard. Le paiement de 100 fr. par l'intimée, qui a déclaré avoir, de façon concurrente, contesté sa responsabilité dans cet état de fait, ne peut pas non plus être interprété comme valant reconnaissance d'un manquement de sa part.

Il s'ensuit que l'intimée a droit à des dommages-intérêts correspondant à ce qu'elle aurait perçu si le contrat de travail avait pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). Seul l'appelant B \_\_\_\_\_ en demeure redevable, puisque, lorsque l'art. 337c al. 1 CO s'applique, le contrat prend fin immédiatement en droit, que la résiliation immédiate soit justifiée ou non (ATF 117 II 270). Dès lors, le jugement sera annulé en ce qu'il a condamné A \_\_\_\_\_, et l'intimée sera déboutée de ses conclusions en tant qu'elles étaient dirigées contre le précité.

### **E. 4**

Les appelants font aussi grief au Tribunal d'avoir considéré que l'intimée avait droit à une différence de salaire entre ce qu'elle a touché et ce qu'elle aurait dû toucher en application

du salaire usuel représenté par le salaire conventionnel, et d'avoir retenu que la précitée effectuait un horaire plein de 42 heures par semaine.

#### **E. 4.1**

L'art. 22 de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr; RS 142.20) prévoit qu'un étranger ne peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative en Suisse qu'aux conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche; or, ces conditions sont notamment celles qui ressortent des contrats-types de travail (art. 22 al. 1 de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative [OASA; RS 142.201]; arrêt du Tribunal fédéral 4C\_2/2013 du 10 juillet 2013, consid. 3.2; cf ATF 129 III 618 consid. 5.1 et 6.1).

#### **E. 4.2**

A Genève, il existe une Convention collective cadre dans le commerce de détail (ci-après CCT), qui a prévu un salaire annuel brut pour un employé sans CFC de 44'650 fr. du 1er mars 2009 au 31 décembre 2010, et de 44'880 fr. dès le

- 8/10 -

C/12038/2012-3 1er janvier 2011 (art. 20.2), pour un plein temps, correspondant à 42 heures hebdomadaires (art. 4.1).

Cette CCT a fait l'objet d'arrêtés successifs d'extension du Conseil fédéral (RS J 1 50 40), lesquels excluent de leur champ d'application le commerce de \_\_\_\_\_.

#### **E. 4.3**

En l'espèce, en ce qui concerne l'horaire de l'employée, les appelants ont soutenu, dans leur réponse, que celle-ci effectuait quelques heures de travail, quelques jours par semaine, jusqu'en décembre 2010, époque à laquelle son horaire approchait un plein temps. Dans son appel, B\_\_\_\_\_ affirme désormais que son employée travaillait à mi-temps jusqu'en décembre 2010, puis à plein temps.

Ces thèses ne se trouvent pas en adéquation avec les déclarations du précité, recueillies par le Tribunal lors de son interrogatoire du 28 mai 2013, selon lesquelles l'intimée travaillait six jours par semaine, entre 7h00 ou 7h.30 et 14h00, 15h.00 ou 16h.00 du lundi au vendredi et entre 8h00 et 12h.00 ou 13h.00 le samedi, avec une pause possible de 30 minutes ou 1h.00.

Ces déclarations, qui sont compatibles avec les témoignages recueillis, sont de nature à emporter la conviction de la Cour.

Il n'est pas contesté que l'intimée, de nationalité \_\_\_\_\_, était dépourvue d'une autorisation de travailler en Suisse, laquelle aurait été délivrée uniquement à la condition que le salaire usuel soit respecté.

Les montants salariaux conventionnels représentent un tel usage, ce que ne remet d'ailleurs pas en cause l'appelant B\_\_\_\_\_ dans son raisonnement subsidiaire. Peu importe, à cet égard, contrairement à l'avis des appelants, que l'arrêté d'extension exclue de son champ d'application les commerces de \_\_\_\_\_, puisqu'il n'est pas question d'appliquer directement aux rapports de travail ayant lié les parties une disposition de la CCT.

Les quotités de salaire conventionnel retenues par les premiers juges, soit 3'720 fr. jusqu'à fin 2010, puis 3'740 fr. n'ont pas été remises en cause, et sont correctes.

Il s'ensuit que le Tribunal a, à raison, calculé à 28'033 fr. 50 la différence de salaire due du \_\_\_\_\_ 2010 au \_\_\_\_\_ 2012 (date de la fin des rapports de travail), augmenté du montant dû en application de l'art. 337c al. 1 CO (soit deux mois de délai de congé).

Il a également alloué à juste titre une indemnité pour vacances, dont il est constant qu'elles n'ont pas été prises, calculée à raison sur les bases de salaire et de périodes ci-dessus, soit 6'403 fr.

Le montant total dû par B\_\_\_\_\_ est dès lors de 34'436 fr. 50.

- 9/10 -

C/12038/2012-3

#### **E. 5**

L'appelant B\_\_\_\_\_ reproche encore au Tribunal de l'avoir condamné à remettre des fiches de salaire à l'intimée. Sa critique à cet égard est d'autant moins intelligible qu'il se réfère expressément à l'art. 323b al. 1 CO (disposition relativement impérative), lequel prévoit l'obligation pour l'employeur de remettre au travailleur un décompte de salaire, obligation dont il n'est pas contesté qu'elle n'a pas été exécutée. Tout au plus, le libellé de la condamnation de l'appelant pourra-t-il être modifié en ce sens que l'appelant sera condamné à remettre des décomptes de salaire, et non des fiches de salaire, à l'intimée.

#### **E. 6**

En définitive, compte tenu de l'issue des deux appels, et par souci de clarté, les chiffres 2 à 5 du dispositif du jugement attaqué seront annulés, et il sera statué à nouveau dans le sens de ce qui précède.

#### **E. 7**

La procédure n'est pas soumise à émolument (art. 71 RTFMC), et il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 10/10 -

C/12038/2012-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : À la forme : Déclare recevables les appels formés le 23 septembre 2013 par A\_\_\_\_\_ et par B\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 22 août 2013 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule les chiffres 2 à 5 de ce jugement. Cela fait, statuant à nouveau : Condamne B\_\_\_\_\_ à verser à C\_\_\_\_\_ le montant brut de 34'436 fr. 50, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 7 août 2012. Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles. Condamne B\_\_\_\_\_ à remettre à C\_\_\_\_\_ des décomptes de salaire et un certificat de travail. Déboute C\_\_\_\_\_ de ses conclusions dirigées contre A\_\_\_\_\_. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente, Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Agnès MINDER JAEGER, juge salariée, Madame Véronique BULUNDWE, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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