

GE_GERICHTE C/10571/2005 vom 26. Juni 2006

GE Cour de justice, 2006-06-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_10571_2005

FR: GE_GERICHTE C/10571/2005 du 26 juin 2006

IT: GE_GERICHTE C/10571/2005 del 26 giugno 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; NETTOYAGE ; RÉSILIATION ABUSIVE; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES | T est licencié en raison de son mauvais caractère. Personne, pas même le contremaître, n'acceptant de travailler avec lui ou de contrôler son travail. Absence d'abus. T réclame le paiement d'heures supplémentaires, son horaire de travail étant de 50 heures, soit 44 heures + 6 heures supplémentaires par semaine. Ces heures étant payées avec une majoration conforme aux usages, T ne peut en exiger à nouveau le paiement et ce, même si la pratique consistant à fixer d'emblée un horaire incluant des heures supplémentaires peut paraître discutable. | CO.336; LTr.17

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable pour avoir été déposé dans le délai et la forme prescrits (art. 59 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP).

E. 2

. L'appelant fait valoir que son licenciement serait intervenu dès lors qu'il avait réclamé le paiement de ses heures supplémentaires, ce qui avait conduit son supérieur à requérir de lui des travaux inutiles et à prendre des photos le faisant apparaître, contre sa volonté. L'appelant indique comme fondement de sa prétention en trois mois de salaire "indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié". Dans la mesure où le délai de congé de deux mois a été respecté, il faut comprendre qu'il se plaint d'un licenciement abusif et non d'un licenciement injustifié, ce qu'il a d'ailleurs confirmé à l'audience d'appel.

E. 2.1

Le contrat de durée déterminée peut être résilié par chacune des parties moyennant le respect des termes et délais de congé (art. 335 CO). La résiliation est cependant abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit fondamental de mettre unilatéralement fin au contrat. L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est toutefois pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 125 III 70 consid. 2a; 123 III 246 consid. 3b et les références citées).

E. 2.2

A l'instar des premiers juges, la Cour d'appel constate qu'il n'existe aucun élément démontrant que l'appelant aurait été licencié parce qu'il réclamait la majoration de son

salaire en raison d'heures supplémentaires ou aurait refusé de signer les rapports d'heures de travail. L'appelant n'a pas démontré ni rapporté la preuve d'indices permettant de conclure qu'il aurait demandé une rémunération complémentaire à celle qu'il avait reçue. Il ressort par ailleurs de la procédure que l'intimée n'attachait pas beaucoup d'importance au fait que l'appelant signait ou non les décomptes d'heures figurant sous pièce H1 de l'appelant. Ce sont en effet les décomptes produits sous pièces K.1-58 app., remplis par l'appelant lui-même, qui étaient utilisés pour la facturation de l'entreprise (PV du 6 septembre 2005, p. 2). Il n'est pas non plus établi que le supérieur de l'appelant aurait agi de manière chicanière à son égard. Il ressort en revanche du dossier (pièce C1, app.) et des enquêtes (témoins A_____, C_____, D_____) que l'appelant rencontrait des difficultés relationnelles importantes avec ses collègues et supérieurs, se montrant notamment agressif, refusant de voir son travail contrôlé et de se conformer aux instructions reçues. La Cour est donc convaincue que c'est cette attitude difficile de l'appelant, qui a motivé son employeur à se séparer de lui, après un avertissement resté sans effets. Dans la mesure où l'appelant refusait tout contrôle d'un supérieur et ne se conformait pas aux instructions, l'intimée n'avait d'autre choix que de résilier le contrat la liant à l'appelant. Le licenciement, qui avait été précédé d'un avertissement, ne peut ainsi en aucun cas être qualifié d'abusif.

E. 3

. L'appelant fait aussi valoir que toute heure dépassant son horaire de 44 heures par semaine devait être considérée comme une heure supplémentaire. Il réclame ainsi en appel encore le paiement des heures supplémentaires effectuées entre la 44 e et la 50 e heure de travail par semaine. Il conteste que le contrat de travail était un acte simulé et qu'il y ait eu un contrat de travail dissimulé.

E. 3.1

Il n'est pas contesté que le document établi par l'OCIRT, qui décrit les usages à Genève dans le domaine des entreprises de nettoyage, est applicable à la relation contractuelle liant les parties et que la Convention collective de travail du secteur du nettoyage et des services associés ne l'est pas. Selon le premier document, la durée hebdomadaire de travail est de 44 heures et ne doit pas dépasser les 50 heures. Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé ou, à défaut, par une majoration de salaire de 25%. Le salaire horaire brut pour un nettoyeur catégorie III est de 20 fr.

E. 3.2

En l'espèce, l'on constate que le salaire mensuel brut de l'appelant était élevé, soit de 5'360 fr. Les travaux particulièrement pénibles, tels que l'hydrogommage, étaient rémunérés par un supplément. Le Tribunal a considéré qu'à la suite de l'intervention de l'OCIRT, l'employeur avait créé l'apparence de conformité avec les recommandations de celui-ci, en fixant à 44 heures la durée du travail hebdomadaire. Le salaire correspondait toutefois à 44 heures hebdomadaires, auxquelles s'ajoutaient six heures de travail supplémentaire, rémunérées de manière majorée. Les témoins entendus à ce sujet avaient confirmé cette manière de faire de l'intimée. Une rémunération supplémentaire ne devait ainsi être versée que pour les heures dépassant l'horaire hebdomadaire de 50 heures. L'appelant ne s'était d'ailleurs jamais plaint de cette manière de faire. La Cour partage ce point de vue. Les deux autres employés, également nettoyeurs, entendus par le Tribunal ont confirmé que leur horaire hebdomadaire était de 50 heures. Si le témoin A_____ a indiqué que les heures dépassant les 44 heures ont été rémunérées de manière majorée, il n'a pas précisé si cette

majoration était contenue dans son salaire fixe. Le témoin B _____ a toutefois clairement indiqué que son salaire mensuel de 5'224 fr. se rapportait à 44 heures de travail plus six heures supplémentaires par semaine, soit à un horaire de 44 heures, auxquelles se rajoutaient 6 heures de travail, rémunérées de manière majorée. La Cour est ainsi convaincue que l'intimée a souhaité, avec l'accord de l'appelant, qui ne pouvait l'ignorer, créer un contrat de travail, qui d'apparence était conforme aux usages de l'OCIRT, puisqu'il fixait formellement les heures de travail à 44 par semaine, mais qui, d'emblée, incluait dans le salaire 6 heures de travail supplémentaire majorées par semaine. Ainsi, seules les heures supplémentaires dépassant les 50 heures par semaine étaient rétribuées spécialement, comme cela ressort de la comparaison entre les fiches de salaire (pièces J app.) et les décomptes remplis par l'appelant (pièces K app.). Cette pratique est certes tout à fait discutable, puisqu'elle tend à considérer que l'horaire normal, qui inclut d'avance le paiement majoré des heures dépassant 44 heures par semaine, est de 50 heures par semaine. Dans la mesure toutefois où le salaire mensuel tient compte d'une rémunération majorée pour ces six heures supplémentaires, l'appelant ne peut pas prétendre à être rétribué une seconde fois pour ces heures. C'est ainsi à juste titre que les premiers juges n'ont condamné l'intimée qu'au paiement des heures supplémentaires dépassant 50 heures par semaine.

E. 4

Mal fondé, l'appel devra donc être rejeté et le jugement attaqué confirmé. La procédure étant gratuite, il ne sera pas alloué de dépens à l'intimée (art. 343 CO, 76 LJP).

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