

GE_GERICHTE C/19749/2013 vom 20. November 2014

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_19749_2013

FR: GE_GERICHTE C/19749/2013 du 20 novembre 2014

IT: GE_GERICHTE C/19749/2013 del 20 novembre 2014

Regeste

VACANCES; SALAIRE | CPC.157; CO.324

Erwägungen

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

Le délai de congé prévu par l'article 8 al. 1 CCT-SOR, après le temps d'essai, est d'un mois pour la fin d'un mois durant la première et la deuxième année de service. 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 d'F_____, 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 G_____, 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 témoignage émanant d'un employé d'D _____, 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 13^{ème} 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 13^{ème} 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 13^{ème} 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. F _____, 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. 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. 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'éluder 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 13^{ème} 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 13^{ème} 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). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 19 décembre 2014 par A_____ SARL 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 : Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ 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.