

GE_GERICHTE C/24030/2018 vom 2. September 2020

GE Cour de justice, 2020-09-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_24030_2018

FR: GE_GERICHTE C/24030/2018 du 2 septembre 2020

IT: GE_GERICHTE C/24030/2018 del 2 settembre 2020

Erwägungen

E. 15

jrs. 08.11.2016 En sa qualité de témoin, R_____ s'est exprimé sur ladite pièce, dont il a reconnu être le signataire. Pour le reste, ces explications n'ont aucunement contribué à crédibiliser la thèse de l'appelant selon laquelle l'indication "15 jrs. " se référerait effectivement à ses heures supplémentaires. Il s'est en effet montré dubitatif à cet égard, expliquant notamment que s'il s'agissait bien d'un solde d'heures supplémentaires, celui-ci ressortirait en premier lieu d'un décompte mensuel. Il s'est au surplus initialement déclaré hésitant s'agissant de déterminer si le solde indiqué avait trait aux heures supplémentaires ou aux jours de congé, avant toutefois de conclure que " normalement, conformément à la façon dont s'est noté, ce document devrait signifier qu'au 8 novembre 2016, il restait 15 jours de congé à prendre au demandeur " (cf. procès-verbal d'audience du 2 octobre 2019, p. 8). Aussi, il y a lieu de retenir que le décompte du 8 novembre 2016 est impropre à renseigner sur le nombre d'heures supplémentaires travaillées par A_____ en 2016. A l'instar donc des juges de première instance, la Cour retiendra que l'appelant a échoué à apporter la preuve du fait qu'il aurait effectué des heures supplémentaires au cours de l'année 2016, en lien avec lesquelles l'intimée lui serait encore redevable d'une compensation pécuniaire. 8.3.2 En ce qui concerne l'année 2017, l'appelant critique de manière plus convaincante le jugement entrepris. A cet effet, il fait valoir que les relevés d'heures 2017 le concernant (cf. pièce 11 intimée) font état d'heures supplémentaires qui n'ont pas donné lieu à des contreparties financières correspondantes sur ses fiches de salaire suivantes (cf. pièces 2 et 13 intimée) pour les mois d'août à décembre 2017. 8.3.3 La Cour constate qu'il apparaît effectivement à l'aune desdits relevés et desdites fiches de salaires que de manière générale, le total des heures supplémentaires d'un mois donné est converti le mois en suivant une indemnité financière versée avec le salaire courant. Ainsi, le relevé d'heures afférent au mois de décembre 2016 recense pour la période considérée un total de 10.75 heures supplémentaires ("Hours (+)") et la fiche de paie de l'appelant de janvier 2017 inclut un montant correspondant précisément à 10.75 « Heures supplém 100% ». Selon le même principe, le relevé d'heures relatif au mois de février 2017 indique un supplément d'heures travaillées de 10.50 et la fiche de salaire suivante de l'appelant (mars 2017) comporte par symétrie un versement à titre d'heures supplémentaires de 10.50 heures. S'agissant des mois de janvier, mars, avril, mai, juin et juillet 2017, ils corroborent ce système de comptabilisation et de paiement des heures supplémentaires quand bien même le nombre d'heures recensées et rétribuées varient dans une fourchette de une à deux heures. Le mode de fonctionnement susdécrit a qui plus est été reconnu par l'intimée, celle-ci ayant indiqué le cadre de sa réponse à l'appel que " le système de comptabilisation des heures supplémentaires des employés de C_____ SA était tel que les heures supplémentaires effectuées étaient systématiquement entrées dans le relevé des heures du collaborateur concernés et payées à la fin de chaque mois avec le salaire en cours " (cf. réponse à l'appel,

p. 9). Aussi, la Cour s'estime légitimée à se fier aux relevés des heures supplémentaires et aux fiches de salaires de l'appelant pour déterminer dans quelle mesure un solde d'heures supplémentaires non payé et non compensé en nature pourrait demeurer ouvert. 8.3.4 A rigueur des relevés d'heures 2017 de l'intéressé (Pièce 11 intimée), il ressort que l'appelant a effectué : - 3.75 heures supplémentaires durant le mois d'août 2017 ; - 9.18 heures supplémentaires durant le mois de septembre 2017 ; - 23.08 heures supplémentaires durant le mois d'octobre 2017 ; - 6.14 heures supplémentaires durant le mois de novembre 2017 ; - 5.5 heures supplémentaires durant le mois de décembre 2017. Ressort parallèlement des fiches de salaires 2017 (cf. pièce 13 intimée) et 2018 (cf. pièce 2 intimée) de l'appelant que ses heures supplémentaires d'août à novembre 2017 n'ont pas été rétribuées entre le moment où elles ont été effectuées et la fin de son contrat de travail. En revanche, c'est à tort qu'il élève que ses 5.5 heures supplémentaires de décembre 2017 ne lui auraient pas été versées, celle-ci figurant sur sa fiche de paie du mois de janvier 2018. Par conséquent, il y a lieu de retenir que l'appelant est parvenu à démontrer à satisfaction de droit avoir effectué 42.15 (3.75 + 9.18 + 23.08 + 6.14) heures supplémentaires non rétribuées et non compensées en nature, et ordonnées par l'employeuse, étant à ce dernier égard retenu que la saisie des heures dans le système informatique est un indice propre à établir que le temps de travail excédentaire a été ratifié par l'intimée. 8.4 Reste encore à déterminer si l'appelant est fondé à obtenir une compensation en argent desdites heures supplémentaires. 8.4.1 Sous réserve de l'abus de droit, il est possible de faire valoir la prétention en paiement des heures supplémentaires tant que court le délai de prescription (ATF 129 III 171 in JdT 2003 I 141, consid. 2.3). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (art. 321 c al. 3 CO). S'agissant de la "période appropriée" de compensation en nature au sens de l'art. 321c al. 2 CO, l'employeur ne saurait la fixer unilatéralement. Les parties doivent s'être mises d'accord sur le moment exact de la compensation (ATF 123 III 84 in JdT 1998 I 121, consid. 5a ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_32/2005 du 2 mai 2005 ; CAPH/10/2019 du 11 janvier 2019, consid. 5.1.1). En d'autres termes, la compensation prioritaire prévue par le Code des obligations est la rémunération des heures de travail supplémentaires. Exceptionnellement, la compensation peut avoir lieu en nature, mais elle nécessite l'accord écrit du travailleur lequel peut être donné notamment dans le cadre d'une convention collective intégrée au contrat de travail (ATF 124 III 469 , consid. 2a ; arrêt de la Cour de justice CAPH/10/2019 du 11 janvier 2019, consid. 5.1.1). 8.4.2 Lorsque le contrat est résilié par l'employeur, l'employé doit se consacrer à la recherche d'un emploi pendant la période qui suit le congé ; il s'ensuit que la compensation d'heures supplémentaires n'entre souvent pas en ligne de compte, d'autant plus que l'employé a de toute manière droit au temps nécessaire pour chercher un nouvel emploi, une fois le contrat dénoncé (art. 329 al. 3 CO). On ne peut exiger sans autre du travailleur qu'il affecte ses heures supplémentaires à une telle recherche d'emploi. Pareille obligation ne résulte pas davantage du devoir de diligence ou de fidélité (art. 321a CO). On doit en outre observer que l'employeur, en libérant l'employé, renonce dans une large mesure à son droit de lui donner des directives (ATF 123 III 84 in JdT 1998 I 121, consid. 5.a). Cela étant, il s'agira toutefois d'apprécier, dans chaque cas, le rapport existant entre la

durée de la libération et le nombre d'heures supplémentaires à compenser (Dunand, in Commentaire du contrat de travail, éd. 2013, ad art. 321c CO n. 38). Le temps qui doit être accordé à la recherche d'un nouvel emploi est usuellement d'une demi-journée par semaine (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 151-152). Aussi, même si le contrat de travail a été résilié, l'employeur ne peut imposer au travailleur, sans son consentement, la compensation des heures supplémentaires pendant la période de libération de l'obligation de travailler ; le consentement à cette compensation en nature peut cependant trouver sa source dans le contrat de ou le règlement d'entreprise auquel il renvoie, de sorte qu'il n'y a pas dans ce cas à rechercher un nouveau consentement (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 152).

8.4.3 En l'espèce, le contrat individuel de travail de l'appelant inclut par renvoi expresse de celui-ci (cf., pièce 1 intimée) les clauses figurant dans la CCT KEP&Mail . L'art. 14 al. 4 CCT KEP&Mail régit les heures supplémentaires et dispose ce qui suit : " Lors de dissolution des rapports de travail, les heures supplémentaires doivent, le cas échéant, être compensées par du temps libre avant la fin du délai de congé. Si cela s'avère impossible, ces heures seront payées " . En vertu de cette clause, l'appelant a valablement renoncé à obtenir la compensation en argent de ses heures supplémentaires, moyennant la compensation en nature de ses heures durant son délai de congé. Or, il est constant que l'appelant a été libéré de son obligation de travailler à compter du 30 juin 2018, jour où l'intéressé a admis avoir pris connaissance de son licenciement et que son délai de congé est arrivé à échéance le 30 septembre 2018. Il a donc bénéficié d'un délai de congé de 93 jours. S'il a allégué " devoir consacrer tout le temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi " (cf. courrier du 3 septembre 2018), l'appelant n'a jamais rendu ne serait-ce que vraisemblable qu'il lui avait été impossible de concilier sa recherche d'emploi avec la compensation de son solde reconnu d'heures supplémentaires de 42.15, et de vacances, nombre de jours de vacances restant dont il n'a du reste jamais fait état au cours de la procédure. Force est ainsi de constater que l'appelant a échoué à démontrer l'impossibilité de bénéficier en nature de ses heures supplémentaires durant son délai de congé - ce en lien avec quoi il supportait la charge de la preuve - si bien qu'il ne peut valablement prétendre au paiement de celles-ci. Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il déboute l'appelant de sa prétention tendant au paiement de ses heures supplémentaires. 9.

L'appelant conclut en dernier lieu au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. 9.1 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit former opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Selon l'art. 336b al. 2 CO, si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les cent quatre-vingt jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption des droits du demandeur. Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 in JdT 2013 II 296, consid. 2 ; 123 III 246 in JdT 1998 I 300, consid. 4c ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_320/2014 du 8 septembre 2014, consid. 3 ; 4A_571/2008 du 5 mars 2009, consid. 4.1.2; 4C_233/2006 du 25 octobre 2006, consid. 3; 4C_39/2004 du 8 avril 2004, consid. 2.1). Il n'est pas nécessaire que l'employé manifeste expressément sa volonté de poursuivre les rapports de travail lorsqu'il s'oppose au congé. Une formulation telle que "je m'oppose au congé" ou une

formulation analogue suffit. Une condition supplémentaire n'est pas compatible avec le texte légal de l'art. 336b al. 1 CO, lequel exige "une opposition écrite", ni plus ni moins (CAPH/179/2019 du 24 octobre 2019, consid. 6.1 et la référence citée). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif ; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_320/2014 déjà cité, consid. 3.1 ; 4A_571/2008 déjà cité, consid. 4.1.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 839). Savoir si l'on est en présence d'une opposition au congé est affaire d'interprétation de la volonté du travailleur selon le principe de la confiance, lorsque la volonté réelle du travailleur n'a pas été comprise par le destinataire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_320/2014 déjà cité, consid. 3). Lorsque l'employé ne conteste dans un premier temps que les motifs du congé, puis, dans un second temps, toujours pendant le délai de congé, manifeste son opposition par écrit, l'on doit admettre qu'il a valablement formé opposition au sens de l'art. 336b al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_571/2008 déjà cité, consid. 4).

9.2 En l'espèce, les juges de première instance ont retenu que l'appelant ne s'était pas valablement opposé à son licenciement avant l'échéance de son délai de congé, et d'en conclure qu'il n'y avait dès lors pas lieu d'examiner plus avant s'il pouvait matériellement prétendre à l'allocation d'une indemnité pour licenciement abusif. De manière non critiquable, les premiers juges ont considéré que les premiers courriers des 9 et 25 juillet 2018 adressés par l'appelant ensuite de son licenciement ne valaient pas opposition au congé au sens décrit ci-avant. Ces derniers se limitent en effet à contesté de manière toute générale les motifs du congé, sans qu'il puisse être reconnaissable pour l'intimée que l'appelant tenait ledit congé pour abusif. C'est lieu de relever que l'art. 336c CO s'intègre au plan systématique dans le chapitre de la loi consacré à la " Protection contre les congés ", et plus précisément dans la section traitant de la " Résiliation abusive ", l'art. 336 CO énumérant les cas typiques de licenciements abusifs, l'art. 336a CO la sanction en découlant cas échéant à savoir une indemnité et l'art. 336b CO les côtelles procédurales encadrant le droit à l'obtention de ladite indemnité. L'opposition au congé se conçoit donc comme un préalable à l'action judiciaire tendant à l'obtention d'une indemnité pour licenciement abusif. Ce considéré, il apparaît insoutenable que les premiers juges aient d'une part retenu que l'appelant avait fait part par écrit à son employeur qu'il " estimait avoir été licencié de manière abusive " (cf. consid. 7b du jugement), tout en concluant d'autre part qu'il n'avait à aucun moment avant l'échéance du délai de congé " laissé apparaître son désaccord quant audit congé " (cf. consid. 7b du Jugement). Le courrier de l'appelant du 3 septembre 2018 ne laisse effectivement pas de doute quant au fait que l'intéressé tenait son licenciement pour abusif : " j'ai été licencié parce que j'ai fait valoir de bonne foi des réclamations découlant du contrat de travail et de la loi " (cf. pièce 12, appelant), observation faite que la formulation choisie était pour l'intimée - grande entreprise rompue aux procédures prud'hommales - reconnaissablement tirée de l'art. 336 al. 1 let. c CO définissant les cas de congés abusifs. Soutenir comme l'ont fait les premiers juges que l'allégation du caractère abusif du licenciement n'équivalait dans le cas d'espèce pas à la manifestation d'un désaccord avec le congé relève confine au formalisme excessif. En effet, interprétée selon le principe de la confiance, la déclaration de l'appelant ci-dessus ne pouvait être comprise autrement que comme l'annonce de sa volonté de contester ultérieurement en justice son congé sous l'angle du licenciement abusif, soit du fait qu'il n'était de toute évidence pas d'accord avec celui-ci. Dès lors, c'est à tort que le Tribunal a retenu que l'employé n'avait pas valablement formé opposition à son licenciement, et n'a,

par voie de conséquence, pas examiné le caractère abusif ou non de ce congé, ni, dans l'hypothèse où le caractère abusif serait retenu, la prétention en indemnité de ce chef. Comme il n'a pas été statué sur un élément essentiel de la demande, et dans le respect du principe de double degré de juridiction, la cause sera retournée aux premiers juges (art. 318 al. 1 let. c ch. 1 CPC) pour nouvelle décision sur la conclusion de l'appelant tendant au versement d'une indemnité si le licenciement devait être qualifié d'abusif, question ouverte qui doit être examinée et tranchée par le Tribunal des prud'hommes. 10. Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par Monsieur A_____ contre le jugement JTPH/11/2020 rendu le 15 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la Cause C/24030/2018-3. Au fond : Renvoie la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision dans le sens des considérants du présent arrêt sur la prétention de Monsieur A_____ tendant au paiement de la somme de 28'500 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1 er novembre 2018. Confirme pour le surplus le jugement. Dis qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Serge FASEL, président ; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.