

GE_GERICHTE C/8702/2023 vom 5. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_8702_2023

FR: GE_GERICHTE C/8702/2023 du 5 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE C/8702/2023 del 5 dicembre 2025

Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 09.12.2025 C/8702/2023 C/8702/2023 ACJC/1755/2025 du 09.12.2025 sur JTPH/126/2025 (OS), CONFIRME Recours TF déposé le 26.01.2026, 4A_36/2026 En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE C/8702/2023 ACJC/1755/2025 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE Chambre des prud'hommes DU VENDREDI 5 DECEMBRE 2025 Entre A _____ SARL , sise c/o B _____ SARL, _____ (VS), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 15 avril 2025 (JTPH/126/2025), représentée par Me Jean-Philippe ANTHONIOZ, avocat, VS AVOCATS, boulevard Georges-Favon 14, 1204 Genève, et Monsieur C _____ , domicilié _____ (France), intimé, représenté par Me Philippe EHRENSTRÖM, avocat, rue du Curtil-Maillet 29, 1400 Yverdon-les-Bains (VD). EN FAIT A. Par jugement JTPH/126/2025 du 15 avril 2025, reçu le lendemain par A _____ SARL, le Tribunal des prud'hommes – après avoir déclaré recevables les demandes principale et reconventionnelle et renoncé à procéder à l'audition de quatre témoins (ch. 1 à 3 du dispositif) – a condamné A _____ SARL à verser à C _____ la somme brute de 25'784 fr. 05 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er décembre 2022 (ch. 4), condamné C _____ à verser à A _____ SARL la somme brute de 1'745 fr. 13 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès la date du jugement (ch. 5), autorisé les parties à compenser (ch. 6), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 7), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 8) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 9). B. Par acte expédié le 26 mai 2025 à la Cour de justice, A _____ SARL a formé appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais, à l'annulation du chiffre 4 de son dispositif et au déboulement de C _____ de toutes ses conclusions. Dans sa réponse du 23 juin 2025, C _____ a conclu à la confirmation du jugement attaqué. Les parties ont répliqué, respectivement dupliqué, en persistant dans leurs conclusions. Elles ont été informées le 7 octobre 2025 de ce que la cause était gardée à juger. C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier soumis à la Cour : a. A _____ SARL, sise à D _____ [GE] jusqu'au 9 juillet 2021 et à E _____ (VS) depuis cette date, a le but suivant : "conseil financier, planification financière, planification retraite, assurance vie, investissements, fiscalité et courtiers assurances". F _____, G _____ et H _____ en sont les associés avec signature individuelle. b. Le 7 mai 2021, l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : l'OCIRT) a informé la société qu'il procédait à un contrôle systématique du respect du salaire minimum genevois. En vue de ce contrôle, il lui demandait de lui transmettre un certain nombre de documents, à savoir la liste de l'ensemble de son personnel depuis le 1 er avril 2019, les contrats de travail de l'ensemble de son personnel actif depuis le 1 er novembre 2020, les fiches de salaire, l'attestation des salaires AVS pour les années 2019 et 2020, le mode d'enregistrement de la durée du travail de son personnel et le mode de calcul des salaires annuels, ainsi que tout autre renseignement utile en lien avec

le système de rémunération. c. Le 1^{er} juillet 2021, la société a transmis à l'OCIRT un certain nombre de documents, accompagnés d'un courrier selon lequel l'horaire de travail des employés variait entre 40 et 42 heures par semaine pour un temps complet. Les employés payés à la commission étaient libres d'organiser leur temps de travail. Tous les contrats de travail et de stage remis à cette occasion prévoyaient un taux d'activité à 100%, à l'exception de celui d'un agent financier pour lequel aucun temps de travail n'était imposé et de l'assistant de direction, exerçant une activité à 50%. S'agissant du mode d'enregistrement de la durée de travail, elle avait remis, pour exemple, une fiche concernant un employé faisant mention d'un certain nombre de rendez-vous, de préparation de dossiers et de formations, évalués forfaitairement à 44 ³/₄ heures au total pour le mois de novembre 2020. Elle avait mis en place deux modèles de rémunération, soit un "compétiteur" et un "sécuritaire", le premier, constitué de commissions uniquement, excluant tout salaire garanti, le second prévoyant un salaire fixe de base et des commissions. Certains mois pouvaient dès lors ne pas être payés, lorsque le chiffre d'affaires n'était pas atteint. Elle était en train d'analyser la viabilité de ces modèles de rémunération à la lumière du salaire minimal exigé à Genève. Si le modèle devait s'avérer non conforme, le rattrapage serait payé aux employés. d. C_____, né le _____ 1998, a été engagé par A_____ SARL, en qualité d'agent financier, par contrat oral, après un entretien d'embauche qui s'était déroulé en juillet 2021. Selon un courriel que lui a adressé A_____ SARL le 25 août 2021, il a été "convié" à une session de formation de conseiller financier qui devait se tenir du 1^{er} au 10 septembre 2021 de 9h30 à 12h30 et de 14h à 17h30 dans les locaux de la société à D_____. La formation devait se terminer par une "mise en pratique" et des "examens". Il est établi qu'en septembre 2021 C_____ a suivi, à plein temps (témoignages I_____ et J_____), la formation dispensée par la société. Les parties sont en désaccord sur la durée de celle-ci; les témoins divergent entre une semaine et un mois (témoignages I_____, K_____ et J_____). Selon A_____ SARL, à partir du 11 septembre 2021 C_____ a accompagné un autre collaborateur lors des visites de clients, puis a pris son emploi le 1^{er} octobre 2021 (interrogatoire F_____). e. Par courrier du 20 octobre 2021, l'OCIRT, sur la base des documents et renseignements transmis par A_____ SARL, a constaté que le salaire minimum légal n'était pas respecté à l'égard de 21 employés de la société, générant un total de 152'076 fr. 62 de sous-enchère sur une période de sept mois, selon un tableau annexé. Un délai a été fixé à la société pour corriger les salaires des employés concernés avec effet rétroactif au mois de novembre 2020, pour lui faire parvenir les justificatifs permettant d'établir que la société avait procédé à la mise en conformité demandée et pour formuler d'éventuelles observations. f. Le 7 décembre 2021, C_____ et A_____ SARL ont signé un contrat de travail de durée indéterminée portant sur le poste de conseiller financier, pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} décembre 2021. Le temps de travail convenu était de douze heures par semaine, soit un taux d'activité de 30%. Le contrat précisait que les heures supplémentaires que l'employé pourrait devoir accomplir afin de mener à bien ses tâches ne seraient compensées que s'il avait sollicité et obtenu l'accord écrit de l'employeur avant de les effectuer. L'employé était rémunéré sur la base d'un salaire variable uniquement, sous la forme de commissions, qui étaient calculées mensuellement selon un barème annexé au contrat et étaient versées postérieurement à l'encaissement des factures adressées aux clients. Si une affaire donnant droit à une commission était conclue, puis devenait ultérieurement caduque en tout ou en partie, le droit à la commission s'éteignait dans la même proportion. Le trop-perçu serait alors déduit du prochain salaire de l'employé ou exigé en restitution. L'employé avait droit à quatre

semaines de vacances par année. Après le temps d'essai, le contrat de travail pouvait être résilié par chacune des parties par écrit moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième année à la neuvième année et de trois mois ultérieurement. Toute modification du contrat devait revêtir la forme écrite. g. Le 23 décembre 2021, A_____ SARL a écrit à l'OCIRT qu'elle sollicitait la requalification de certains contrats en contrats de stage. La plupart des 21 employés concernés travaillaient en réalité à temps partiel, de sorte qu'un nouveau calcul devait être effectué sur cette base. Selon plusieurs attestations signées par les travailleurs, annexées à ce courrier, toutes datées du 21 décembre 2021, leur taux d'activité était de 30%, en dérogation aux dispositions initiales du contrat de travail, selon un accord oral passé avec l'employeur. Le 20 janvier 2022, la société a transmis à l'OCIRT huit contrats de travail, accompagnés d'un avenant, tous datés du 7 décembre 2021, prévoyant que, sur la base d'un contrat oral, le taux d'activité était de 30%. h. L'OCIRT a auditionné les 6, 12, 31 janvier et 7 février 2022 quatre anciens employés de la société sur leurs conditions de travail et de salaire. Il en est ressorti de manière concordante qu'il n'avait jamais été question d'un emploi à temps partiel et qu'un tel taux n'avait pas été mis en œuvre. Au contraire, les horaires dépassaient régulièrement les 40 heures par semaine, sans pour autant qu'une rémunération ne soit versée. i. Par un courrier remis en mains propres le 22 novembre 2022, A_____ SARL a licencié C_____ pour le 31 décembre 2022. i.a La "convention transactionnelle" signée le même jour par les parties n'est plus litigieuse en appel. Il est cependant admis que la fin des rapports de travail a été fixée d'un commun accord au 30 novembre 2022. i.b Le 16 décembre 2022, A_____ SARL a rempli l'attestation de l'employeur internationale pour l'assurance-chômage à l'attention de C_____. Elle a indiqué que la durée normale du travail dans l'entreprise était de quarante heures par semaine, que l'emploi de C_____ était à temps partiel et que le motif du congé était une "réorganisation économique". i.c A_____ SARL a établi 13 bulletins de salaire, lesquels mentionnent non seulement, dans leur intitulé, le mois concerné (novembre 2021 à novembre 2022), mais aussi la période visée ("période de salaire : 01.11.2021 - 30.11.2021" à "période de salaire : 01.11.2022 - 30.11.2022" (pièce 4 A_____ SARL et pièce 10 C_____)). Il en résulte que C_____ a perçu les salaires mensuels bruts suivants : - 4'133 fr. 40 pour novembre 2021, - 4'901 fr. 85 pour décembre 2021, - 6'337 fr. 75 pour janvier 2022, - 5'805 fr. 25 pour février 2022, - 1'832 fr. 10 pour mars 2022, - 6'590 fr. 55 pour avril 2022, - 7'340 fr. 50 pour mai 2022, - 1'834 fr. 95 pour juin 2022, - 2'639 fr. 85 pour juillet 2022, - 1'257 fr. 45 pour août 2022, - 1'204 fr. pour septembre 2022, - 1'204 fr. pour octobre 2022, - 1'204 fr. pour novembre 2022. i.d C_____ a pris cinq jours de vacances entre Noël et Nouvel An en décembre 2021, dix jours en mai 2022 et quatre jours en août 2022. j. Entre le 16 janvier et le 3 mars 2023, l'OCIRT a procédé à l'audition de douze employés ou anciens employés de la société, dont C_____. j.a Tous ont déclaré avoir travaillé à plein temps, quand bien même il leur avait été demandé, " pour des raisons juridiques " et parfois sous pression, de signer les contrats des 7 et 21 décembre 2021 ainsi que l'avenant du 7 décembre 2021 prévoyant un taux d'activité de 30%, sans " contrat oral " préalable. j.b C_____ a exposé à l'OCIRT qu'il avait travaillé pour la société du 1^{er} septembre 2021 au 30 novembre 2022 comme conseiller financier. Il avait suivi une formation en interne pendant les deux premiers mois environ, tout en commençant dès le début à développer son réseau et à faire les premiers appels et rendez-vous. Il avait travaillé du lundi au vendredi de 9h à 18h30 avec une pause à midi, d'une heure environ. Il prenait une pause de 10 minutes le matin et 10 minutes le soir. Il lui arrivait de rencontrer des

clients le samedi matin, en moyenne un samedi sur trois. Il travaillait clairement à plein temps, même s'il était difficile de quantifier les heures de travail exactes. Il travaillait de toute façon au moins 40 heures par semaine, voire bien plus. En fonction des disponibilités du client, il fallait parfois être disponible jusqu'à 19h ou 20h. Le contrat de travail du 7 décembre 2021 ne correspondait pas à la réalité. Il l'avait signé parce qu'il avait besoin de travailler et qu'il était content d'avoir un premier emploi en Suisse. Lorsqu'il lui avait proposé ce contrat, G_____ l'avait incité à opter pour le système "compétiteur", qui devait lui assurer un salaire plus élevé selon lui, parce que les commissions étaient plus élevées que dans le système "sécuritaire". Il lui avait par ailleurs expliqué qu'il avait intérêt à signer le contrat à 30 %, car avec un contrat à 100 % la société devrait lui payer un salaire plafonné à 4'000 fr. par mois. Il avait affirmé que s'il travaillait bien, il pourrait gagner bien plus grâce aux commissions non plafonnées. C_____ a remis à l'OCIRT ses fiches de salaires (incomplètes, car il n'avait pas tout reçu), ses décomptes de commissions, son contrat de travail et sa lettre de licenciement. k. Le 6 mars 2023, l'OCIRT a fait part à la société des dernières déclarations recueillies et a constaté qu'elle lui avait fourni de faux renseignements. Des infractions au salaire minimum n'avaient pas cessé depuis mai 2021. La période sous contrôle était donc élargie et il lui était demandé de fournir les décomptes de salaire de tout le personnel pour la période de juin 2021 à février 2023, ainsi que les contrats de travail de toute personne ayant été engagée pendant cette période, de procéder aux calculs des rattrapages du salaire minimum légal sur la base de la durée de travail effective de 40 heures hebdomadaires et de les soumettre à l'OCIRT pour approbation, avant de les verser aux travailleurs concernés. l. Au mois d'août 2023, l'OCIRT a contacté par téléphone et courriels différents anciens employés de la société, leur posant des questions sur leurs conditions de travail et de salaire et leur demandant la transmission de documents. Les dix employés ayant répondu aux questions ont en substance confirmé avoir travaillé à plein temps et ne pas avoir perçu de salaire certains mois. m. Le 31 août 2023, l'OCIRT a constaté que la société n'avait procédé à aucun rattrapage salarial aux fins de respecter le salaire minimum. Aucune observation n'avait été formulée à propos des douze nouvelles plaintes d'employés, qui avaient tous affirmé avoir toujours travaillé à plein temps, contrairement à ce que la société avait affirmé. Au vu des déclarations concordantes de 26 employés, circonscrites et étayées par des éléments probants matériels, il était retenu qu'entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 décembre 2022, le temps de travail contractuel dans la société était de 40 ou 41 heures, selon les contrats de travail initiaux, écrits et/ou oraux. L'OCIRT maintenait donc sa demande de mise en conformité et l'amplifiait au vu des nouveaux éléments. Il déplorait la mauvaise collaboration de la société à l'établissement des faits. Plusieurs employés ayant été actifs pendant la période sous contrôle ne figuraient ni dans la liste de personnes, ni dans les décomptes salaires, ni dans les contrats de travail transmis. D'autres travailleurs non annoncés n'avaient pas pu être identifiés ni contactés. À leur égard, la sous-enchère n'avait pas encore pu être établie. Par économie de procédure, l'OCIRT renonçait à contrôler les salaires de l'année 2023 ainsi que ceux des employés toujours actifs au moment de l'envoi du dernier courrier de l'intéressée. Il était désormais avéré que la société n'avait pas tenu compte du premier avertissement du 20 octobre 2021, puisque la sous-enchère salariale s'était aggravée depuis, passant de 142'444 fr. 85 bruts pour la période de novembre 2020 à mai 2021, à 565'537 fr. 54 bruts pour la période de novembre 2020 à décembre 2022. Le subterfuge afin d'échapper au salaire minimum légal consistait en la dissimulation de la réalité des faits par des contrats de travail à temps partiel, généralement à 30%. Les déclarations des employés étaient

unanimement, en ce sens que leur signature avait été obtenue par ruse et manipulation, avec la demande orale de travailler effectivement à plein temps. Malgré l'avertissement reçu, la société avait persisté à ne payer aucun salaire les premières semaines d'activité des salariés, et même les premiers mois. Elle avait de plus enfreint la législation fédérale en matière d'étrangers et sur le travail au noir. Enfin, elle n'avait pas, au 30 septembre 2023, mis en place l'enregistrement de la durée du travail et du repos. Les salaires devaient être corrigés selon les montants détaillés et des justificatifs devaient être transmis, de même que divers renseignements et documents. La société pouvait présenter des observations. À défaut de procéder dans le délai imparti, l'OCIRT prononcerait une sanction administrative. n. Le 9 septembre 2023, la société a relevé que toutes les auditions figurant au dossier devaient être retirées et "détruites", dans la mesure où l'OCIRT n'était pas en droit de les mener. Elles étaient nulles, puisqu'elles avaient été effectuées en violation du principe du contradictoire. o. La récusation de l'inspectrice en charge du dossier, L_____, requise par A_____ SARL, a été rejetée par décision du 22 septembre 2023 de la direction de l'OCIRT. Saisie d'un recours contre cette décision le 2 octobre 2023, la Chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la Chambre administrative) l'a rejeté. Aucune apparence de partialité ne pouvait être retenue à l'encontre de l'inspectrice du travail dans la manière dont elle avait géré le dossier, de sorte que l'Office était en droit de maintenir les actes d'instruction auxquels cette inspectrice avait procédé (ATA/2_____/2024 du 26 janvier 2024). p. Le 17 octobre 2023, après l'échec de la tentative de conciliation et au bénéfice d'une autorisation de procéder, C_____ a porté devant le Tribunal une demande dirigée contre A_____ SARL en paiement de la somme brute de 29'970 fr. 40, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2022, comprenant 8'021 fr. 85 à titre de salaire pour les mois de septembre et octobre 2021, 17'057 fr. 95 à titre de différence entre le salaire minimum genevois et le salaire perçu pour le mois de mars 2022 ainsi que pour les mois de juin à novembre 2022 et 4'890 fr. 60 d'indemnité pour vacances non prises. C_____ a allégué avoir travaillé du 1^{er} septembre 2021 au 30 novembre 2022, durant au moins quarante heures par semaine. Sur la base de cet horaire, un mensuel conforme au salaire minimum genevois aurait dû être de 4'010 fr. 93 en 2021 et de 4'033 fr. 47 en 2022. Il n'avait reçu aucun salaire pour les mois de septembre et octobre 2021, durant lesquels il avait été en formation à plein temps. En outre, pour certains mois travaillés, il avait perçu un salaire inférieur au salaire minimum. Il réclamait dès lors le paiement de la différence entre le salaire minimum genevois et celui reçu pour le mois de mars ainsi que pour les mois de juin à novembre 2022. S'agissant des vacances, C_____ a allégué qu'il aurait dû percevoir une indemnité de 5'944 fr. 73 (8.33% x 67'319 fr. 65). Il avait pris dix-neuf jours de vacances durant toute la durée des rapports contractuels, rémunérés tout au plus 55 fr. 48 par jour, soit un total de 1'054 fr. 12. Il réclamait donc le versement d'un solde de 4'890 fr. 60 bruts. q. Par décision du 13 décembre 2023, l'OCIRT a infligé une amende administrative de 30'000 fr. à A_____ SARL. r. Dans son mémoire de réponse du 8 janvier 2024 au Tribunal, A_____ SARL a conclu au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions et a formé une demande reconventionnelle, laquelle n'est plus litigieuse en appel. Elle a notamment allégué qu'il n'avait pas été convenu que le précité soit payé pendant les vingt jours de formation, qui était gratuite et facultative, dès lors qu'aucun contrat de travail n'avait encore été conclu. Les rapports de travail ayant débuté le 1^{er} octobre 2021, C_____ n'avait pas droit à un salaire pour le mois de septembre 2021. Quant au salaire d'octobre 2021, soit 1'204 fr. faute de commission réalisée par le travailleur, il lui avait été versé avec son salaire de novembre 2021. C_____ ne travaillait pas quarante heures par

semaine, mais avait un taux d'activité de 30%. Ainsi, le salaire brut total qui lui avait été versé dépassait le salaire minimum genevois pour un tel taux d'activité. L'employé n'avait donc pas droit à un complément de salaire. S'agissant des vacances, C_____ n'avait droit qu'à six jours par année au vu de son taux de travail à 30%. En outre, il avait été payé les mois durant lesquels il avait pris des vacances. En conséquence, il devait être débouté de ce chef de sa demande. s. Par arrêt ATA/3_____/2024 du 7 mars 2024, définitif et exécutoire, la Chambre administrative a rejeté le recours formé par A_____ SARL contre la décision de l'OCIRT du 13 décembre 2023. Les constatations de fait de la Chambre administrative ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile. s.a Celle-ci a considéré que A_____ SARL, en sa qualité d'employeur, nonobstant ses obligations légales, avait mal collaboré avec l'OCIRT en vue de l'établissement des faits. Elle lui avait dans un premier temps envoyé des contrats attestant d'emplois à plein-temps pour tous ses employés (mis à part deux d'entre eux), puis leur avait, selon leurs déclarations convergentes, fait signer des avenants qui faisaient état d'un emploi à 30%, de manière rétroactive, pour tenter de rendre leurs revenus effectifs conformes au salaire minimum légal genevois. Elle n'avait pas été en mesure de donner des renseignements sur l'emploi du temps de ses employés. Elle avait de plus tenté de compliquer, à son avantage, les investigations de l'OCIRT en radiant une première fois la société en SNC pour passer en forme SARL, avant de délocaliser le siège dans le canton du Valais, quand bien même l'activité était restée identique et développée à Genève. Une telle façon de procéder n'avait pas eu d'autre but, et la société ne le soutenait pas, que de semer la confusion durant l'enquête menée par l'OCIRT. A_____ SARL n'avait fourni que des documents de façon partielle, malgré les nombreuses demandes et délais impartis par l'OCIRT pour ce faire. L'OCIRT avait procédé à une enquête durant plus de deux ans. Il avait entendu 26 anciens employés de A_____ SARL, qui avaient tous donné une version concordante des faits, à savoir qu'ils avaient été employés pour un travail à plein-temps et que leurs horaires correspondaient à ce type d'emploi, voire dépassaient les 42 heures par semaine. Ces 26 employés avaient été entendus à des périodes différentes et il était difficile de suivre la société selon laquelle ils se seraient tous accordés sur une version commune à donner à l'OCIRT. L'action de l'OCIRT n'avait de plus pas d'impact direct sur leur situation, puisque, pour exiger le paiement rétroactif de leur salaire, c'est auprès du Tribunal des prud'hommes qu'ils devraient agir. Ils n'étaient de fait pas parties à la procédure administrative. La constance et la concordance des déclarations des 26 employés démontraient, contrairement à ce que soutenait A_____ SARL, qu'ils avaient bien été employés à plein-temps. Rien ne permettait sérieusement de remettre en cause leurs déclarations. La Chambre administrative a ainsi retenu, à l'instar de l'OCIRT, que les employés dont il était fait mention dans la décision du 13 décembre 2023 avaient bien travaillé à plein-temps pour la société et devaient être rémunérés à ce taux, et non à 30%. s.b A_____ SARL ne soutenait pas qu'un salaire minimal avait été versé aux employés, mais seulement que ceux-ci avaient un taux d'activité à 30%, ce qui expliquait leur faible salaire, voire leur absence de salaire. Elle avait ainsi échoué à apporter la preuve du paiement du salaire minimum légal aux employés répertoriés par l'OCIRT, malgré les nombreuses occasions qui lui avaient été données, de sorte qu'elle devait en subir les conséquences. Sur la base des éléments fournis par la société et par ses employés et compte tenu du changement de régime contractuel postérieur au contrôle initié par l'OCIRT, ce dernier était fondé à conclure, conformément au droit et sans excès ni abus de son pouvoir d'appréciation, que la plupart des employés occupés par A_____ SARL avait des horaires effectifs supérieurs à 30% et avait partant subi une sous-enchère salariale selon la loi

genevoise sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (LIRT – J 1 05). t. C_____ a produit en première instance l'arrêt de la Chambre administrative. A_____ SARL a fait valoir que les auditions effectuées par l'OCIRT n'avaient porté que sur des ex-employés licenciés, qui avaient une rancœur contre elle, et qu'elles n'avaient pas été menées de manière contradictoire. u. Lors de l'audience du 23 septembre 2024, le Tribunal a procédé à l'interrogatoire des parties. u.a C_____ a déclaré qu'il avait commencé à démarcher des clients en octobre 2021. Ses collègues et lui n'avaient reçu aucun portefeuille de clients. Tenir un stand pour promouvoir A_____ SARL dans les centres commerciaux [en France] M_____ et N_____ faisait partie de son activité. A_____ SARL ne l'avait pas forcé à travailler les jours fériés et les week-ends. O_____, son manager, était au courant du fait qu'il travaillait le soir, les jours fériés et les week-ends car il le voyait, puisqu'il faisait de même. Dans le courtage d'assurance, la plupart des rendez-vous avaient lieu le soir après le travail du client. Cela n'était pas particulier à A_____ SARL. L'activité consistant à contacter le client, se rendre chez lui, réaliser le rendez-vous, finaliser et signer le contrat, effectuer le travail administratif et répondre aux demandes des clients ne pouvait pas être accomplie avec un taux d'activité de 30%. Lui-même travaillait à 100%. De septembre 2021 à septembre 2022, il avait travaillé uniquement pour A_____ SARL. En octobre 2022, il avait débuté une activité de professeur d'économie remplaçant dans le secondaire auprès de l'Etat de Genève et de professeur d'économie auprès de P_____, société de tutorat en économie, à raison d'une à deux heures au total par mois. u.b A_____ SARL, soit pour elle F_____, a déclaré que la société avait recruté principalement des frontaliers, puisque le type de rémunération prévu correspondait davantage aux attentes de personnes en France cherchant un premier emploi en Suisse. Les ressortissants suisses préféraient un régime plus sécuritaire. v. A l'audience du 11 décembre 2024, le Tribunal a joint partiellement l'instruction de la présente cause à celle de la cause C/1_____/2023 opposant Q_____ à A_____ SARL, pour l'audition des témoins communs. v.a L'inspectrice du travail auprès de l'OCIRT, L_____, a déclaré que le salaire minimum était entré en vigueur en novembre 2020. Dans ce cadre, l'OCIRT avait demandé à A_____ SARL de lui fournir tous les contrats de ses employés pour la période de novembre 2020 à mai 2021. La société lui avait alors remis des contrats mentionnant tous un taux de travail de 100%. En mai 2021, l'OCIRT avait demandé à A_____ SARL de se mettre en conformité avec le salaire minimum. En juillet 2021, le précédent conseil de A_____ SARL avait répondu que les horaires de travail de ses employés étaient de quarante heures à quarante-deux heures et que les employés étaient libres d'organiser leur temps de travail. Un classeur complet était joint à ce courrier, contenant des contrats de travail qui étaient tous à temps plein. Suite à l'intervention de l'OCIRT, la société avait opéré un changement de raison sociale, s'était établie à E_____ et avait demandé à certains employés d'attester qu'ils avaient dérogé oralement à leur contrat de travail pour un taux d'activité à 30%. Certains avaient signé cette attestation. En décembre 2021, A_____ SARL avait fait signer des nouveaux contrats de travail avec un taux d'activité de 30% en mettant les employés, dont Q_____ et C_____, sous pression. Les salariés avaient toutefois continué à travailler comme auparavant. L_____ a expliqué qu'elle utilisait le terme "contrainte" plutôt au sens moral. Les employés qu'elle avait entendus avaient donné différentes explications : que cela avait été fait par ruse, sous la pression, en toute urgence, qu'il leur avait été dit "ça ne change rien", "que c'était dans leur intérêt", "qu'ils gagneraient moins s'ils étaient à plein temps" et/ou "qu'ils gagneraient plus avec le nouveau contrat". Une moitié des employés s'était immédiatement rendu compte des conséquences, tandis

que l'autre moitié considérait avoir été aveuglée en ayant entièrement fait confiance en la société et s'était rendu compte des conséquences par la suite. La témoin a encore expliqué que l'OCIRT s'était fondé, pour établir les durées de travail effectif, sur "un mètre de dossiers", comportant aussi bien des contrats, des avenants aux contrats, des nouveaux contrats, des déclarations et des déclarations contradictoires de l'employeur. Elle-même avait ouvert le dossier en mai 2021 et la décision avait été rendue en décembre 2023. Il lui avait fallu deux ans et demi pour étudier toutes les pièces et entendre les vingt-six témoins, dont Q_____ et C_____. v.b I_____ a travaillé pour A_____ SARL, avec laquelle elle est en litige, d'abord uniquement comme conseillère en finance, puis, dès septembre 2021, également comme "manager". Elle a déclaré que, comme tous les collaborateurs, C_____ et Q_____ avaient continué à travailler à 100% après avoir reçu un nouveau contrat de travail prévoyant un taux d'activité à 30%. Elle pensait qu'ils avaient signé ces nouveaux contrats par erreur car ils ne savaient pas ce que cela impliquait, comme eux tous. En outre, il leur avait été dit lors d'une séance de réunion d'équipe avec F_____ et G_____ que cela ne changerait rien à leurs horaires respectifs. Si ses collègues avaient réduit leur taux d'activité à 30%, elle s'en serait largement rendue compte. Elle ne pouvait pas indiquer le nombre d'heures effectuées par Q_____ et par C_____ mais, puisqu'elle était elle-même présente au bureau, elle les voyait venir travailler tous les jours. Les supérieurs ne contrôlaient pas les dépassements d'heures effectués et savaient tous que les employés faisaient plus d'heures. Les supérieurs étaient tous présents en journée et voyaient donc que les employés y étaient aussi. A_____ SARL n'imposait pas des horaires de travail, mais une production minimum, qui était de 300'000 fr. par mois par conseiller et qui figurait dans les tableaux de production affichés dans les bureaux. Cela avait aussi été dit oralement à une vingtaine d'employés. v.c Le témoin K_____, employé de A_____ SARL et cousin de G_____, a déclaré qu'il avait lui-même signé le nouveau contrat. Il n'avait pas d'heures maximales à travailler par semaine. S'il avait l'envie et le besoin de faire plus d'heures qu'un 30%, il le pouvait, mais cela n'était pas imposé. Lorsqu'il travaillait à plus que 30%, il n'annonçait pas ses heures à son employeur. Il avait des objectifs fixés, mais pas imposés, en termes de résultats. L'exécution de plus d'heures durant la période des déclarations fiscales dépendait du nombre de clients. Il était dans le même bureau que Q_____ et C_____ et voyait donc s'ils étaient là ou pas. Il ne pouvait toutefois pas indiquer le nombre d'heures qu'ils effectuaient. Il pensait que C_____ avait, en parallèle, donné des cours à l'université. A la question de savoir si Q_____ était toujours présente au bureau lorsque lui-même y était, il a répondu qu'elle était parfois absente comme tous les agents, notamment pour se rendre auprès de clients. Cela faisait partie de leur travail. Ce n'était pas un métier où les employés étaient présents au bureau de 8h à 19h. Dans une attestation du 11 décembre 2023 qu'il avait rédigée à la demande de A_____ SARL et dont il confirmait le contenu, il indiquait qu'il était "totalement inexact de prétendre" que C_____ travaillait à 100%. Comme il était courant dans la profession, personne ne pouvait véritablement exercer ce métier à plein temps. La flexibilité était un atout majeur. C_____ était rarement présent à son poste de travail et encore moins aux rendez-vous professionnels. Son absence était "notable". v.d Le témoin J_____, ancien employé de A_____ SARL et en litige avec celle-ci, a déclaré qu'après avoir reçu un nouveau contrat de travail en décembre 2021 avec un taux d'activité à 30%, Q_____ et C_____ avaient continué à travailler à 100% et de la même manière qu'auparavant. Tout le monde devait signer les nouveaux contrats; les collaborateurs n'avaient pas le choix. Lors d'une séance d'équipe en décembre 2021, F_____ et G_____ avaient affirmé que les nouveaux contrats ne changeraient rien à leurs

horaires effectifs et n'avaient pas indiqué d'horaire maximal à effectuer. Tout le monde travaillait de 9h à 17h, soit au bureau, soit en rendez-vous chez les clients, et cela pouvait se prolonger dans la soirée. Lui-même voyait C_____ au bureau tous les jours. v.e Le témoin R_____, employé de A_____ SARL, a déclaré que son taux d'activité effectif n'avait pas changé lorsque son contrat était passé de 100% à 30%. Il travaillait en tous les cas douze heures par semaine. Durant les périodes fiscales, il travaillait beaucoup plus que douze heures. A d'autres moments, l'été notamment, il travaillait douze heures ou un peu plus. Ses supérieurs voyaient s'il n'était pas présent. Travailler plus que douze heures dépendait du bon vouloir des employés et de l'activité, et personne ne leur disait quelque chose. Son employeur n'avait jamais imposé d'horaire de travail; les collaborateurs étaient libres d'organiser leur temps de travail et la présence au bureau dépendait des rendez-vous à l'extérieur. w. Lors de l'audience du 20 janvier 2025, les parties ont plaidé, en persistant dans leurs conclusions. Le Tribunal a gardé la cause à juger à l'issue de l'audience. EN DROIT 1.

1.1 Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties après le 1 er janvier 2025, la présente procédure d'appel est régie par le nouveau droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC). 1.2 Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable. 1.3 A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions genevoises, compte tenu du fait que l'intimé – demandeur en première instance – a fait valoir des prétentions découlant exclusivement des rapports de travail et que le lieu où il exerçait habituellement son activité se trouvait à Genève (art. 1 al. 1 LDIP; art. 19 de la Convention concernant la compétence et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale [CL; RS 0.275.12] et art. 1 al. 1 let. a de la loi sur le Tribunal des prud'hommes [LTPH]). 1.4 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). 1.5 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (art. 311 al. 1 CPC; ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). 2.

L'appelante reproche à l'instance précédente d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur divers points. L'état de fait retenu ci-dessus a été rectifié et complété dans la mesure utile, sur la base des actes et des pièces de la présente procédure ainsi que de celle qui s'est tenue devant la Chambre administrative, de sorte que le grief de l'appelante en lien avec la constatation des faits ne sera pas traité plus avant. 3.

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir considéré que l'intimé avait travaillé au minimum huit heures par jour, soit 40 heures par semaine, de manière constante sur l'intégralité de la période contractuelle, alors que le contrat du 7 décembre 2021 prévoyait un taux d'activité de 30 %, soit 12 heures hebdomadaires et qu'aucun horaire ne lui avait jamais été imposé, et encore moins à plein temps. 3.1 En procédure, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en

particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2024 du 31 janvier 2025 consid. 3.1.1). L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises ou, au contraire, qu'elles ne se sont pas comprises, il s'agit de constatations de fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et les arrêts cités).

3.2 Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). La qualification du contrat est une question de droit (ATF 131 III 217 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_150/2023 du 30 novembre 2023 consid. 4.1). Le juge n'est pas lié par les expressions ou dénominations inexactes dont les parties ont pu se servir soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 III 217 consid. 3; 129 III 664 consid. 3.1). Dans ce dernier cas, on parle de simulation. Un acte est simulé lorsque les parties conviennent d'émettre des déclarations qui ne concordent pas avec leur volonté véritable; les effets juridiques correspondant au sens objectif de leurs déclarations ne doivent pas se produire. La volonté véritable des parties tendra soit à ne produire aucun effet juridique, soit à produire un effet autre que celui de l'acte apparent; dans ce dernier cas, les parties veulent en réalité conclure un second acte dissimulé. Le contrat simulé est nul tandis que l'éventuel contrat dissimulé est valable, pour autant que les dispositions légales auxquelles il est soumis quant à sa forme et à son contenu aient été observées. La simulation peut être totale ou partielle. Celui qui se prévaut d'une simulation doit prouver que la volonté réelle des parties diverge des déclarations qui ont été faites. Savoir si les parties avaient la volonté (réelle) de feindre une convention revient à constater leur volonté interne au moment de la conclusion du contrat, soit un élément factuel. Des comportements postérieurs peuvent constituer des indices de la volonté réelle des parties au moment de conclure le contrat (cf. entre autres ATF 131 III 49 consid. 4.1.1; 112 II 337 consid. 4a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_388/2024 du 28 avril 2025 consid. 4.1; 4A_96/2023 du 23 mai 2023 consid. 3.2; 4A_484/2018 du 10 décembre 2019 consid. 4.2).

3.3 En vertu de l'art. 8 CC, le travailleur qui émet des prétentions salariales doit prouver en particulier son taux d'occupation (arrêts du Tribunal fédéral 4A_743/2015 du 30 avril 2025 consid. 3.4; 4A_127/2015 du 30 avril 2015 consid. 3.4).

3.4 Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1). Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante des preuves administrées en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêts du Tribunal fédéral 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2 et 4A_85/2014 du 16 juin 2014 consid. 3.2.2). Cette appréciation se fait tant sur chaque moyen de preuve que sur le résultat global (Chabloz/Copt, Petit commentaire CPC, 2020, n° 6 ad art. 157 CPC). Les moyens de preuve à la disposition des parties sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). En raison de leur équivalence avec les autres moyens de preuve, l'interrogatoire et la déposition sont des moyens de preuve à part entière, mais sont soumis, comme tous les autres moyens de preuve, à la libre appréciation des preuves (Hafner, in Schweizerische Zivilprozessordnung, Basler Kommentar, 4 ème éd. 2025, n. 4 ad art. 191 CPC). En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne

prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_85/2021 du 8 juillet 2021 consid. 2.2). 3.5 En l'espèce, il est admis que l'intimé a travaillé au service de l'appelante dans un premier temps sur la base d'un contrat oral, qui a débuté le 1^{er} septembre 2021 selon l'employé et le Tribunal et le 1^{er} octobre 2021 selon l'appelante. Le 7 décembre 2021, les parties ont signé un contrat de travail, prévoyant une entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2021 et un taux d'activité de 30 %, soit 12 heures par semaine. Il ressort de la procédure que ce taux d'activité de 30 % ne correspond pas à la réalité et n'a jamais été effectif, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal. Les anciens employés de l'appelante entendus comme témoins en première instance ont confirmé que l'intimé travaillait à plein temps (témoins I_____ et J_____). Certes, la témoin I_____ a reconnu ne pas pouvoir déterminer les horaires de travail de l'intimé. Elle a toutefois relevé sans ambiguïté que, si ses collègues avaient réduit leur taux d'activité à 30%, elle s'en serait largement rendue compte, étant précisé qu'à l'époque visée elle était manager et occupait ainsi une position hiérarchique plus élevée. Elle a également indiqué qu'elle voyait tous les jours l'intimé au travail. Les employés travaillant encore pour l'appelante n'ont pas été en mesure de préciser le taux d'activité de l'intimé (témoins K_____ et R_____). Le témoin K_____, qui partageait le bureau avec lui, a attesté par écrit (attestation confirmée lors de son témoignage, sans cependant être reprise oralement) que l'intimé était "rarement présent" au bureau. Toutefois, le même témoin a reconnu que tous les agents étaient tenus de se rendre auprès de clients et que le métier n'exigeait pas une présence au bureau "de 8h à 19h". De plus, le contenu de ladite attestation, demandée par les supérieurs, doit être apprécié avec circonspection, vu les liens de parenté du témoin avec l'un des administrateurs de l'appelante. Enfin, le témoin R_____, qui a également signé un contrat prévoyant un taux d'activité de 30%, a déclaré que la durée de douze heures par semaine constituait un minimum, qui pouvait être largement dépassé, notamment en période fiscale. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que certains employés entendus aient été en litige avec elle au moment de leurs déclarations ne suffit pas à ôter toute valeur probante à leurs propos, qui sont cohérents et convaincants. D'ailleurs, même les employés qui travaillaient encore pour l'appelante au moment de leur audition au Tribunal ont reconnu que le taux de 30% n'était pas réaliste. De surcroît, les déclarations des ex-employés sont corroborées par d'autres éléments au dossier, en particulier l'enquête de l'OCIRT. Celle-ci conclut qu'aucune réduction du taux d'activité des employés n'avait, dans les faits, été constatée. La décision de l'OCIRT, confirmée par la Chambre administrative dans son arrêt du 7 mars 2024, relève qu'il ressortait des déclarations précises et circonstanciées de seize employés – dont celles de l'intimé – qu'ils avaient été employés à plein-temps et que les avenants et nouveaux contrats de travail qu'ils avaient signés avaient manifestement été établis pour les besoins de la procédure, à savoir faire apparaître le montant du salaire versé conforme au salaire minimum genevois. La témoin L_____ a étayé devant le Tribunal, de manière précise et convaincante, les résultats de son enquête et la façon dont elle l'avait menée. Quoi qu'en dise l'appelante, les constatations de l'OCIRT bénéficient d'une grande force probante, dès lors qu'elles émanent d'une autorité neutre, après une enquête approfondie, menée sur une longue période (plus de deux ans) et de manière minutieuse (un mètre de classeurs contenant notamment de multiples documents contractuels conclus avec les employés, des déclarations de vingt-six anciens employés et

des déclarations de l'employeur). La Chambre administrative de la Cour de justice a d'ailleurs souligné dans son arrêt la constance et la concordance des déclarations des vingt-six employés entendus, lesquels avaient travaillé à des périodes différentes au sein de l'appelante, de sorte qu'il ne pouvait être retenu que ceux-ci se seraient accordés sur une version commune des faits à donner à l'OCIRT. Le fait que cette enquête n'ait pas porté sur le cas isolé de l'intimé n'enlève rien à la crédibilité des constats de l'OCIRT, qui démontrent une manière de procéder semblable pour un grand nombre d'employés, à l'instar de ce qui ressort des auditions des quatre témoins devant le Tribunal. D'ailleurs, l'appelante n'a pas jugé utile de recourir contre l'arrêt précité, qui confirme pourtant dans ses considérants que les employés, dont il est fait mention dans la décision de l'OCIRT (et dont l'intimé fait partie) avaient travaillé à plein-temps et non à un taux de 30%. Quand bien même les considérants de l'arrêt n'emporteraient pas autorité de force jugée pour d'autres affaires, comme le relève l'appelante, il n'en demeure pas moins que ceux-ci viennent renforcer la valeur probante des constats de l'OCIRT (sur la prise en compte de l'arrêt de la Chambre administrative, cf. ACJC/850/2025 du 19 juin 2025 consid. 5.2.1 et ACJC/1603/2025 du 10 novembre 2025 consid. 3.2). C'est également en vain que l'appelante critique le nombre d'heures de travail retenu par le Tribunal. En effet, contrairement à ce que tente de soutenir cette dernière, le Tribunal a expliqué qu'il retenait quarante heures hebdomadaires, dans la mesure où il ressortait de la procédure que l'intimé travaillait au moins huit heures par jour. En effet, ce dernier a déclaré à l'OCIRT travailler habituellement de 9h à 18h30, voire plus tard en fonction des rendez-vous. Le témoin J._____ a confirmé que tout le monde travaillait de 9 heures à 17 heures, soit au bureau, soit en rendez-vous chez les clients et que cela pouvait se prolonger dans la soirée. L'attestation de l'employeur de l'assurance-chômage indique que la durée normale de travail dans l'entreprise était de quarante heures par semaine. Finalement, l'arrêt de la Chambre administrative ATA/3_____/2024 confirme les constats de l'OCIRT, selon lesquels les horaires des employés entendus correspondaient à ce type d'emploi (à plein-temps), voire dépassaient quarante-deux heures par semaine. Aucun autre élément à la procédure ne vient préciser la quotité des heures pour un plein-temps. La quotité de quarante heures hebdomadaires apparaît ainsi favorable à l'appelante et justifiée au vu des éléments précités.

L'argumentation de l'appelante, selon laquelle l'intimé n'aurait jamais annoncé ses heures supplémentaires et qu'il lui appartenait de les réduire compte tenu de l'horaire flexible dont il bénéficiait, est dénuée de fondement, dès lors qu'il ne s'agit pas de la rémunération d'heures supplémentaires, mais bien du salaire qui lui est dû pour son taux d'activité à plein-temps. À la lumière des explications qui précèdent, il apparaît que le taux d'activité de 30% prévu dans le contrat signé par les parties le 7 décembre 2021 ne correspondait pas à la volonté réelle et commune de celles-ci, mais était destiné à donner l'illusion à l'OCIRT que le salaire versé était suffisant eu égard au taux d'occupation de l'intimé. Le Tribunal était ainsi fondé à considérer que l'intimé avait travaillé à plein-temps, à raison de quarante heures par semaine, durant les mois d'octobre 2021 à novembre 2022. Le grief de l'appelante se révèle donc infondé. 4.

À titre subsidiaire, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir calculé sur une base mensuelle le complément de salaire dû à l'intimé en vertu des dispositions de la LIRT. Elle soutient que le Tribunal aurait dû constater que l'intimé avait perçu sur toute la durée des rapports de travail un revenu total supérieur à celui qui aurait dû lui être versé en vertu de la LIRT. Il reproche ainsi aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimé un complément de salaire pour les mois de mars 2022 et juin à novembre 2022. 4.1 Depuis le 31 octobre 2020, la LIRT a introduit un salaire minimum aux

relations de travail des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton de Genève (art. 39I LIRT), soit ceux dont l'activité est accomplie dans le canton de manière exclusive, prépondérante ou régulière (art. 56D du règlement d'application genevois de la LIRT [RIRT – RS/GE J 1 05.01]). Les contrats d'apprentissage, les contrats de stage et les contrats conclus avec des jeunes gens de moins de dix-huit ans font exception (art. 39J LIRT). Le salaire minimum est de 23 fr. par heure (art. 39K al. 1 LIRT). Il est indexé chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation, mais uniquement en cas de hausse (art. 39K al. 3 LIRT). Il a ainsi été augmenté à 23 fr. 14 au 1^{er} janvier 2021 et à 23 fr. 27 au 1^{er} janvier 2022, par arrêtés du Conseil d'Etat (art. 56F al. 4 RIRT; ArSML du 28 octobre 2020; ArSML du 3 novembre 2021). Pour quarante heures de travail par semaine, le salaire minimum mensuel brut était ainsi de 4010 fr. 93 en 2021 et de 4'033 fr. 47 en 2022. Le calcul est le suivant : (nombre d'heures de travail par semaine) x (52/12) x salaire horaire minimum (cf. site de la Confédération suisse, www.eda.admin.ch, Manuel : Droit suisse du travail, Salaire minimum dans le canton de Genève). Conformément à l'art. 39L LIRT, si le salaire prévu par un contrat individuel, une convention collective ou un contrat-type est inférieur à celui fixé à l'art. 39K LIRT, c'est ce dernier qui s'applique. L'art. 56F al. 2 RIRT (règlement d'application édicté sur la base de l'art 49 LIRT) prévoit que le versement de la rémunération conforme au salaire horaire minimum doit s'effectuer sur une base mensuelle, seul le versement du 13^{ème} salaire pouvant intervenir de manière différée. Dans le cadre de l'arrêt ACST/35/2021 du 21 octobre 2021, la Chambre constitutionnelle genevoise a eu l'occasion d'examiner la conformité de l'art. 56F al. 2 RIRT avec le droit fédéral et l'a confirmé. Il s'agissait d'une affaire portant sur la question de savoir si un paiement différé des salaires était conforme à la nouvelle législation, alors que, selon les recourants, un critère annuel, voire semestriel, aurait été apte à atteindre le but fixé. La Chambre constitutionnelle genevoise a notamment retenu que l'instauration d'un salaire minimum visait à lutter contre la pauvreté à Genève et a enrayé le phénomène des travailleurs pauvres, en leur permettant de vivre de leur emploi sans devoir recourir à l'aide sociale (art. 1 al. 4 LIRT). Or, pour atteindre un tel but, un salaire mensuel correspondant au salaire horaire minimum, devait être accordé chaque mois aux travailleurs et non pas différé en fin d'année. D'ailleurs, le principe veut que le salaire soit payé mensuellement à la fin de chaque mois, comme cela est d'ailleurs prévu à l'art. 323 al. 1 CO. Du moment où le salaire minimum constitue un élément du salaire, il doit respecter l'échéance prévue par cet article, sous peine de faire supporter à l'employé le risque d'entreprise et le risque économique s'agissant de la part afférente au salaire minimum. Cette situation n'empêche toutefois pas l'employeur de différer le paiement par les parts variables du salaire dépassant la part du salaire minimum inscrit dans la LIRT, ce que l'art. 56F al. 2 RIRT permet expressément pour le 13^{ème} salaire (arrêt de la Chambre constitutionnelle genevoise ACST/35/2021 du 21 octobre 2021 consid. 8). Par ailleurs, le Tribunal fédéral a déjà jugé dans le cas d'une réglementation similaire (ATF 143 I 403) qu'un salaire minimum était conforme à la liberté économique, tant dans sa dimension individuelle qu'institutionnelle. Cet arrêt précise que les objectifs poursuivis par la législation cantonale visée en matière de salaire minimum relèvent de la politique sociale et les mesures qu'elle consacre s'insèrent dans la législation protectrice de droit public que les cantons demeurent autorisés à adopter, et ce malgré les dispositions du droit fédéral en matière de droit du travail (ATF 143 I 403 consid. 7.5.3). L'application d'un contrat individuel de travail, d'une CCT ou d'un contrat-type de travail ne faisait en outre pas obstacle à ce qu'une limite salariale en-deçà de laquelle l'employé ne saurait être rémunéré soit définie, ce qui ne contrevient pas non plus au droit fédéral (ATF

143 I 403 consid. 7.7). Il n'en va ainsi pas différemment de l'échéance de paiement prévue par l'art. 56F al. 2 RIRT, qui se limite à mettre en œuvre la LIRT afin de s'assurer que ledit salaire minimum soit effectivement payé mensuellement aux employés dans l'optique d'atteindre les buts mentionnés à l'art. 1 al. 4 LIRT (arrêt de la Chambre constitutionnelle genevoise ACST/35/2021 du 21 octobre 2021 consid. 9b; arrêt de la Chambre administrative de la Cour ATA/318/2025 du 28 mars 2025 consid. 6.5).

4.2 Selon l'art. 339 al. 1 CO, à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles.

4.3 En l'espèce, l'appelante soutient avoir versé à l'intimé plus que le montant auquel il avait droit selon le salaire minimum genevois, dans la mesure où elle lui a payé un total de 46'285 fr. 65 pour la période de novembre 2021 à novembre 2022, alors que le salaire minimum pour cette période correspondait à 52'367 fr. 49 (en se basant sur quarante heures par semaine durant ladite période). L'appelante relève que l'OCIRT procéderait de la sorte pour calculer le rattrapage de salaire dans ses décisions et que la manière de calculer du Tribunal, en sus de violer le principe de la primauté du droit fédéral sur le droit cantonal, conduirait à des résultats absurdes et arbitraires, en particulier pour des travailleurs payés à la commission. L'argumentation de l'appelante n'est pas fondée. En effet, l'art. 56F al. 2 RIRT prévoit expressément que le versement de la rémunération conforme au salaire horaire minimum doit s'effectuer sur une base mensuelle, ce qui est conforme à la ratio legis de la LIRT, qui vise à lutter contre la pauvreté à Genève et à permettre ainsi aux travailleurs nécessiteux de bénéficier chaque mois d'un revenu minimal. L'intérêt public consistant à offrir par le biais d'un salaire minimum des conditions de vie décente aux travailleurs à Genève, et cela chaque mois, l'emporte sur l'intérêt privé des employeurs à différer le paiement du salaire minimum, comme cela a été relevé dans l'arrêt genevois ACST/35/2021.

. Le fait que le travailleur concerné soit en partie payé au moyen de commissions ne change rien à ce principe, les employés payés à la commission n'étant au demeurant pas exclus du champ d'application de la LIRT. Il convient ainsi que le salaire mensuel soit constitué du montant du salaire minimum inscrit dans la LIRT, l'appelante demeurant libre de différer le paiement pour les parts variables du salaire dépassant la part dudit salaire minimum. L'art. 56F al. 2 RIRT, en tant qu'il prévoit que le versement de la rémunération conforme au salaire horaire minimum doit s'effectuer sur une base mensuelle, est une norme secondaire, qui s'inscrit dans le cadre de la LIRT, qu'il met en œuvre (arrêt de la Chambre constitutionnelle genevoise ACST/35/2021 du 21 octobre 2021 consid. 8). Du moment où le salaire minimum constitue un élément du salaire, il doit respecter l'échéance prévue par cet article. Tant la jurisprudence cantonale que fédérale ont confirmé la conformité de cette législation cantonale avec le droit fédéral. Il n'y a pas lieu de s'en écarter. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a calculé mensuellement le montant du salaire dû à l'intimé pour le comparer avec les montants perçus mensuellement et évaluer ainsi le montant encore dû par l'appelante.

5. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir alloué à l'intimé le montant brut de 4'010 fr. 93 à titre de salaire pour les mois de septembre 2021. A son avis, l'employé n'aurait pas établi avoir travaillé en septembre 2021, mois durant lequel il n'aurait suivi que des cours théoriques. Comme indiqué, l'appelante admet que le contrat de travail litigieux a débuté le 1^{er} octobre 2021. Elle ne formule d'ailleurs aucune critique à l'encontre du jugement au sujet de ce dernier mois. Au contraire, dans son argumentation subsidiaire relative aux vacances, elle fonde son calcul sur 14 mois, soit les mois d'octobre 2021 à novembre 2022.

5.1 La délimitation entre la qualification de contrat de stage non rémunéré et celle de contrat de stage soumis aux règles du contrat de travail et réalisé en contrepartie d'un salaire (art. 320 al. 2 CO) dépend de l'ensemble des circonstances du cas concret. La

liberté des parties de convenir de la gratuité de la prestation du stagiaire est restreinte par l'art. 320 al. 2 CO. Un stage échappe au droit du travail lorsqu'il est effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire, en vue de l'acquisition d'une expérience pratique; tant qu'il existe une justification objective à l'existence du stage et à son absence de rémunération, celui-ci doit être admis. En revanche, lorsque le maître de stage a un intérêt objectif à la prestation fournie par le stagiaire, l'art. 320 al. 2 CO s'applique : le stage relève alors du contrat de travail et donne droit à un salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_150/2023 du 30 novembre 2023 consid. 5.1; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5^{ème} éd. 2024, p.45 et 47). 5.2 En l'espèce, l'employeur a déclaré en première instance qu'en septembre 2021, l'intimé avait d'abord suivi une formation de 10 jours et qu'à partir du 11 septembre 2021 il avait accompagné un autre collaborateur lors des visites de clients, avant de prendre son emploi le 1^{er} octobre 2021. Il résulte des témoignages recueillis que la formation était suivie à plein temps. C'est donc à tort que l'appelante prétend que l'employé n'aurait suivi que "des cours théoriques, à l'instar de cours donnés par des organismes privés". En réalité, il faut retenir que, durant le mois de septembre 2021, l'intimé a accompli un stage lui permettant d'acquérir des connaissances professionnelles et de l'expérience, en vue d'être intégré dans le personnel de la société et donc dans l'intérêt prépondérant de celle-ci. L'appelante ne prétend d'ailleurs pas que le stage aurait été effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire. Ainsi, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'intimé avait droit au salaire minimum genevois également durant le mois de septembre 2021.

6. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir accordé à l'intimé une indemnité de 1'112 fr. 70 bruts pour les vacances non prises en nature, soit six jours (25 jours pour la période de septembre 2021 à novembre 2022, sous déduction de 19 jours déjà pris), rémunérés conformément au salaire minimum genevois (4'033 fr. 47/21.75 jours x 6 jours). Elle estime qu'aucun montant ne serait dû à ce titre, l'intimé ayant bénéficié de tous les jours de vacances auxquels il avait droit avec un taux d'activité à 30%. A titre subsidiaire, elle soutient que l'intimé aurait dû prendre le solde de ses vacances (4.33 jours selon elle pour la période d'octobre 2021 à novembre 2022) durant le délai de congé. A titre encore plus subsidiaire, elle prétend que les jours de vacances à rémunérer auraient dû être calculés sur la base de 30% du salaire minimum genevois, au motif que l'intimé n'aurait travaillé qu'à 30 % d'août à novembre 2022. 6.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit verser à son employé le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO). Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 CO). A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. Des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa; arrêt du Tribunal fédéral du 30 septembre 2015, arrêt du Tribunal fédéral 4A_526/2020 du 26 juillet 2021, consid. 5.2.1). Lorsqu'il libère le travailleur de son obligation de travailler pendant le délai de résiliation, l'employeur – autorisé en principe à fixer la date des vacances (art. 329c al. 2 CO) – peut exiger que les vacances auxquelles le travailleur a encore droit soient prises pendant le délai de congé. Même sans instructions expresses de l'employeur, le travailleur libéré doit, en vertu de son obligation de fidélité,

prendre en nature, selon ses possibilités, les jours de vacances qui lui restent. Conformément à l'art. 329 al. 3 CO, il convient toutefois de tenir compte du temps dont le travailleur a besoin pour la recherche d'un autre emploi. Il est donc nécessaire que le rapport entre la durée du délai de congé et la durée des vacances résiduelles, celle-ci inférieure à celle-là, soit suffisamment important; à défaut, les vacances doivent être remplacées par une prestation en argent (arrêt du Tribunal fédéral 4A_526/2020 du 26 juillet 2021, consid. 5.2.1). Toutefois, si l'employeur, qui libère son employé de l'obligation de travailler durant son délai de congé, lui demande simultanément de rester à disposition afin d'assurer le passage de témoin à son successeur sans avoir délimité l'étendue d'une telle obligation, il faut reconnaître que la faculté de l'employé à prendre son solde de congé est entravée, même s'il s'avère après coup qu'il n'a pas été sollicité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2000 consid. 6). Si le travailleur n'est pas libéré de l'obligation de travailler, il ne doit, ni même ne peut prendre unilatéralement ses vacances. Même après la résiliation, la fixation des vacances demeure une prérogative de l'employeur. De plus, le travailleur non libéré de l'obligation de travailler, ne peut consacrer la totalité du délai de congé à la recherche d'un nouvel emploi, puisqu'il doit en parallèle fournir sa prestation au travail (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 2024, p. 558).

6.2 En l'occurrence, il a été retenu ci-dessus que l'intimé a travaillé à un taux d'activité de 100% pendant quinze mois (de septembre 2021 à novembre 2022). Son contrat de travail prévoyait le minimum légal de quatre semaines de vacances par année (soit vingt jours pour une activité à 100%), ce qui correspondait à 25 jours de vacances sur toute la durée des rapports de travail. Les parties ne contestent pas que sur ces 25 jours de vacances, l'intimé en a pris dix-neuf (entre décembre 2021 et août 2022), de sorte qu'il lui restait un solde de 6 jours de vacances. Dans une argumentation subsidiaire, l'appelante soutient qu'elle était en droit de s'attendre à ce que l'intimé prenne ce solde de vacances durant son délai de congé. Or, l'on ne saurait exiger de l'intimé, qui avait été licencié par l'appelante sans être libéré de son obligation de travailler, de prendre de sa propre initiative les jours de congé qui lui restaient, la fixation des vacances demeurant une prérogative de l'employeur. De plus, si la jurisprudence retient que l'on ne peut exiger d'un employé licencié, libéré de son obligation de travailler mais tenu de rester à disposition qu'il prenne unilatéralement son solde de vacances sur son délai de congé, cela vaut a fortiori dans le cas où le travailleur licencié n'a pas été libéré de son obligation de travailler, comme en l'espèce. Bien au contraire, il appartenait à l'appelante, en sa qualité d'employeur, de solliciter l'intimé pour qu'il prenne ses jours de vacances restants durant son délai de congé. Or, l'appelante ne l'a jamais allégué, ni même prouvé dans le cadre de la procédure, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner si les circonstances du cas d'espèce auraient permis que l'intimé prenne les 6 jours de vacances sur son délai de congé. Dans la mesure où il est acquis que l'intimé a travaillé à 100 % durant toute la durée du contrat, soit de septembre 2021 à novembre 2022, c'est à juste titre que le Tribunal a calculé le salaire afférant aux vacances en appliquant le salaire minimum genevois à un taux de 100%. Les critiques de l'appelante se révèlent donc infondées, de sorte que le jugement attaqué sera confirmé sur ce point également.

7. Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, comme en l'espèce, la procédure est gratuite (art. 116 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Aucun frais judiciaire ne sera donc prélevé. Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 26 mai 2025 par A_____ SARL contre les chiffres 4 et 9 du dispositif du jugement JTPH/126/2025 rendu le 15 avril 2025 par le Tribunal des

prud'hommes dans la cause C/8702/2023. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.