

GE_GERICHTE C/9174/2017 vom 6. Mai 2019

GE Cour de justice, 2019-05-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9174_2017

FR: GE_GERICHTE C/9174/2017 du 6 mai 2019

IT: GE_GERICHTE C/9174/2017 del 6 maggio 2019

Erwägungen

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir fait droit à des conclusions de l'intimée en soldes de salaire et treizième salaire pour les années 2012 à 2016, heures supplémentaires et vacances. 3.1.1 Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Pour toutes les prétentions relevant du droit privé fédéral, l'article 8 CC répartit le fardeau de la preuve, auquel correspond en principe le fardeau de l'allégation, et les conséquences de l'absence de preuve ou d'allégation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_61/2011 du 26 avril 2011 consid. 2 et les références citées; Hohl, Procédure civile, tome I, 2^{ème} éd., 2016, n. 2085 ss). Les faits pertinents et contestés, qui doivent être prouvés (art. 150 al. 1 CPC) peuvent l'être selon deux modes différents : par preuve directe ou par preuve indirecte ou preuve par indices. La preuve est directe lorsque les faits correspondant aux faits constitutifs (ou générateurs de droit) peuvent être établis directement par les moyens de preuve administrés. La preuve indirecte est apportée par des indices ou par un faisceau d'indices établis par les moyens de preuve qui ont été administrés. Toute preuve par indices présuppose des déductions, qui sont le résultat du procédé que l'on appelle présomption de fait. Celle-ci désigne l'opération par laquelle le juge, sans être lié par une règle juridique, retient un fait sur la base d'un autre fait ou d'autres faits en se servant de son expérience générale de la vie, du cours ordinaire des choses ou d'une autre règle d'expérience. Le juge n'est autorisé à tirer des déductions exclusivement de règles d'expérience que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque la preuve se heurte à des difficultés particulières en raison de la nature même du fait à prouver. En effet, le juge ne peut pas, en règle générale, substituer son expérience à la preuve des faits. (Hohl, op. cit., n. 1643 à 1668). Même s'il n'est plus usuel, le paiement du salaire comptant demeure possible. Il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve du versement. Cette preuve peut être apportée par la production d'une quittance ou d'un décompte de salaire contresigné par le travailleur, voire par des témoins ayant assisté au paiement. Faute de preuves, l'employeur s'expose à devoir payer à nouveau (ATF 125 III 78 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4C_429/2005 du 21 mars 2006 consid. 4.2; Danthe, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 6 ad art. 323b CO). 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). L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage (CAPH/14/2019 consid. 3.1.1; Bühler, Commentaire bernois, 2012, n° 14 et ss ad art. 191-192 CPC). De simples allégations de partie, fussent-elles même plausibles, ne suffisent pas à prouver un fait, à moins qu'elles ne soient corroborées par des pièces qui accréditent la thèse soutenue (arrêt du Tribunal fédéral 5A_4114/2012 du 19 octobre 2012 consid 7.3). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de

l'appréciation du témoignage. Néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3).

3.1.2 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Selon l'art. 323 al. 1 CO, si des délais plus courts ou d'autres termes de paiement ne sont pas prévus par accord ou ne sont pas usuels ou sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, le salaire est payé au travailleur à la fin de chaque mois. Sauf accord ou usage contraire, le salaire en numéraire est payé pendant les heures de travail en monnaie ayant cours légal. Un décompte est remis au travailleur (art. 323b al. 1 CO). En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi. Il n'en va toutefois pas ainsi quand les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective de travail prévoyant un salaire supérieur à celui qu'elles ont arrêté ; dans ce cas, le salaire supérieur remplace le salaire convenu (art. 322 al. 1 et 357 al. 2 CO). Conformément à l'art. 357 al. 2 CO, les dispositions d'une convention collective relatives aux salaires sont impératives et il ne peut y être dérogé. Toutefois, selon la dernière phrase de l'art. 357 al. 2 CO, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables.

3.1.3 Aux termes de l'art. 2 de la Convention collective de travail romande du nettoyage industriel des textiles (ci-après : CCT), la CCT s'applique notamment aux entreprises qui exercent leur activité dans le canton de Genève, indépendamment de leur siège social, et qui offrent des prestations dans le domaine de l'entretien et du nettoyage industriel de textiles. La CCT s'applique aux entreprises occupant au moins cinq personnes (ch. 1) et à tous les travailleurs et apprentis occupés dans les entreprises mentionnées à l'al. 1, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception des membres de la direction (ch. 2). Cette convention est entrée en vigueur le 1er janvier 2009, pour une durée de quatre ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Son champ d'application a notamment été étendu par arrêtés successifs du Conseil fédéral des 26 novembre 2008, 12 septembre 2012, 22 octobre 2013 et 13 janvier 2015. L'art. 5.1 CCT prévoit que les salaires minimums sont déterminés dans une grille annexée à la convention collective (annexe 1) pour un nombre d'heures défini à l'article 8 CCT (42,5 heures par semaine, soit 2'220 heures par année), multiplié par le tarif horaire et divisé par 12 mois. La grille de salaires a été modifiée par l'Avenant à la convention collective de travail pour les entreprises d'entretien des textiles, entré en vigueur le 1er août 2011, puis par arrêtés du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la CCT des 22 octobre 2013 puis 13 janvier 2015. Selon l'art. 6 CCT, le treizième salaire correspond à 8.33 % du salaire annuel AVS brut. Il est versé avec le salaire du mois de décembre (ch. 6.1). Le treizième salaire est dû prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année (ch. 6.2).

3.1.4 Selon l'art. 9 CCT, pour le salarié occupé à plein temps, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de 2'220 heures (ch. 9.1). Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire jusqu'à fin avril de l'année suivante, sur la base d'un décompte annuel, sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25 % (ch. 9.3). En application de l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd. 2014, p. 102). Le travailleur doit aussi démontrer

que lesdites heures supplémentaires ont été soit ordonnées par l'employeur, soit qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (arrêts du Tribunal fédéral 4A_40/2008 du 19 août 2008 consid. 3.3.1; 4C_177/2002 du 31 octobre 2002 consid. 2.1 ; Dunand, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 47 ad art. 321 c CO, p. 97). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (arrêt du Tribunal fédéral 4A_484/2017 du 17 juillet 2018). Lorsque le travailleur parvient à prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires sans être en mesure d'en établir le nombre exact, le juge pourra en faire l'estimation, par application analogique de l'article 42 al. 2 CO (arrêts du Tribunal fédéral 4A_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.1; 4A_543/2011 du 15 juillet 2011 consid. 6). Le travailleur doit toutefois alléguer et prouver, dans la mesure du possible, toutes les circonstances qui permettent d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires exécutées, car la conclusion selon laquelle les heures alléguées ont effectivement été fournies doit s'imposer au juge avec une certaine force (ATF 128 III 271 consid. 2b = JdT 2003 I p. 606). 3.1.5 Selon l'art. 329 d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (al. 2). L'art. 329 d al. 1 CO est de nature relativement impérative : il ne peut donc y être dérogé au détriment de l'employé, même par une convention collective (art. 362 CO). Le travailleur ne doit pas être traité différemment, du point de vue salarial, lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait (ATF 132 III 172 consid. 3.1; 129 III 493 consid. 3.1). Pour la période de vacances dues, le travailleur doit recevoir autant que ce qu'il aurait obtenu s'il avait travaillé pendant cette période (ATF 136 III 283 consid. 2.3.5; 134 III 399 consid. 3.2.4.2). Selon l'art. 12.1 CCT, le droit aux vacances est de quatre semaines par année civile. La loi régit les vacances comme un droit contractuel du travailleur à une prestation de la part de l'employeur, et non comme une simple restriction des prestations dues par le travailleur. Il appartient dès lors au travailleur de prouver l'existence d'une obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances, et la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271, consid. 2a = JdT 2003 I, p. 606). 3.2.1 En l'espèce, l'appelante ne remet pas en cause la méthode du Tribunal pour la fixation des montants alloués, pas plus que l'application de la CCT, ni la période pour laquelle l'intimée élève ses diverses prétentions. Elle n'a produit aucun titre dont ressortirait le montant des versements effectués à l'intimée, alors même que lui remettant son salaire de la main à la main, elle était tenue d'établir un décompte. Elle a donc failli à ses obligations légales et supporte les conséquences de son omission. Aucun témoin n'a déclaré avoir vu l'appelante remettre des espèces à l'intimée. Le témoignage de

G_____ selon lequel le salaire des employés travaillant au noir au sein de l'entreprise s'élevait à " environ 2'500 fr" n'est pas propre à démontrer les montants exacts versés à l'intimée. L'appelante ne se prévaut d'ailleurs dans son appel d'aucun témoignage, se limitant à considérer qu'il ne serait pas vraisemblable que l'intimée n'ait pas touché son salaire. Cet argument est dénué de toute pertinence au regard du fardeau de la preuve qui lui incombait. Prenant en considération les montants que l'intimée reconnaît avoir perçus, le Tribunal a déterminé la différence entre ceux-ci et ceux prévus par la CCT, ce qui n'est pas critiqué en tant que tel et est conforme aux principes rappelés ci-dessus, tant pour le salaire de base que pour le treizième salaire.

3.2.2 L'intimée a allégué avoir effectué cinq heures supplémentaires par semaine, en travaillant tous les samedis matins de 7h à 12h, en sus de son horaire de travail hebdomadaire qui correspondait à 42h30 par semaine, soit au nombre d'heures prévu par la CCT. L'appelante a admis que ses employés avaient dû travailler environ un samedi par mois en 2012 et 2013, en raison d'un client important Parmi les témoins dont l'intimée a offert l'audition, hormis son époux et sa soeur, dont les témoignages doivent être appréciés avec circonspection, seule G_____ a déclaré que l'intimée travaillait tous les samedis, elle-même n'étant toutefois présente dans les locaux qu'un à deux samedis par mois, pas tous les mois, jusqu'à son départ de l'entreprise en juillet 2014. L'intimée n'a donc pas fait la démonstration de ses allégués dans leur totalité. Par ailleurs, l'appelante a allégué que les employés devaient badger leurs entrées et sorties, mais que l'intimée ne l'aurait jamais fait, travaillant au noir, ce qu'elle tolérait. Cette thèse de l'appelante est peu convaincante, dès lors que l'intimée n'était pas la seule employée à travailler au noir, et qu'elle a déclaré avoir badgé, à l'instar des autres employés, ce qui a été confirmé par le témoignage G_____. Dès lors, il sera retenu que l'intimée devait pointer ses entrées et sorties, de sorte que l'appelante aurait pu produire le relevé des heures de travail effectuées par l'intimée, ce qu'elle n'a pas fait, ou qu'elle a accepté que ce ne soit pas effectué, s'exposant dès lors à ne pouvoir s'opposer à une revendication de son employée de ce chef. L'appelante n'a pas non plus démontré que les heures de travail effectuées par l'intimée le samedi auraient été compensées par un congé de durée équivalente pendant la semaine. Contrairement à ce qu'elle soutient, il est sans pertinence que le cas du témoin G_____ ait été réglé différemment puisque la situation des deux employées n'était pas similaire. L'appréciation effectuée par le Tribunal selon laquelle l'intimée a travaillé deux samedis par mois entre les mois d'avril 2012 et juillet 2014, à raison de cinq heures par samedi s'appuie sur des éléments qui convainquent, tandis que les griefs de l'appelante ne résistent pas à l'examen. Pour le surplus, les calculs n'étant pas remis en cause par l'appelante, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

3.2.3 L'intimée a allégué avoir pris congé du 20 décembre 2012 au 11 janvier 2013, et avoir bénéficié de quatre semaines de vacances en 2015 et de trois semaines en 2016. Selon l'appelante, l'intimée aurait bénéficié de tous ses jours de vacances durant toute la durée de leurs rapports de travail. Elle n'a offert en preuve de cet allégué que la déclaration de E_____, qui est toute générale sur le sujet. A nouveau, l'appelante considère qu'il ne serait pas vraisemblable que l'employée n'ait pas pris les vacances dues, argument dépourvu de portée. Pour le surplus, les calculs effectués par le Tribunal ne sont pas remis en cause.

E. 3.3

En définitive, au vu de ce qui précède, les ch. 2 à 12 de la décision attaquée seront confirmés.

E. 4

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu qu'elle avait procédé à un licenciement abusif.

E. 4.1

Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cet article vise le « congé représailles » et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail, en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêts du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid 4.1; 4C_84/2005 du 16 juin 2005 consid. 3.1). La notion de « prétention résultant du contrat de travail » s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid 4.2). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3). En application de l'art. 8 CC, c'est, en principe, à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246). Le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Celui-ci doit alors fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations (ATF 130 III 699 consid. 4). Selon l'article 336 a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336 a al. 2 CO). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC). Selon la jurisprudence, il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (Dunand, Commentaire du contrat de travail 2013, n. 14 ad art. 336 a CO, p. 692 et les réf. citées). Selon l'article 336 b al. 1 CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336 a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Selon l'article 336 b 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 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption des droits du demandeur.

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimée par courrier recommandé du 8 novembre 2016, avec effet au 15 novembre 2016, au motif que cette dernière ne correspondait pas à ses attentes et qu'elle se trouvait encore dans son temps d'essai. Ultérieurement, dans la présente procédure, l'appelante a invoqué le fait que l'intimée avait tenu des propos inacceptables lors de la réunion du 3 novembre 2016 et, encore plus tardivement, a fait valoir qu'elle ne s'était plus présentée sur son lieu de travail suite à cette altercation. Les premiers motifs invoqués à la demande de l'intimée sont manifestement

inexact, ce qui constitue un premier indice de congé abusif. Quant à ceux survenus durant la procédure, qui se sont étoffés au fil de celle-ci, ils ne reposent sur aucune preuve convaincante. En effet, seule la déclaration de E_____, laquelle doit être appréciée avec retenue, puisqu'elle est l'épouse du directeur de la société et a joué un rôle actif dans l'altercation du 3 novembre 2016, a été apportée. Il en résulte que l'appelante n'a pas démontré ses allégués. L'intimée soutient quant à elle que son licenciement constitue un congé repréailles, intervenu suite aux prétentions qu'elle a fait valoir et aux tensions qui s'en sont suivies, notamment avec l'épouse de son responsable, le 3 novembre 2016. L'intimée, qui travaillait au service de l'appelante depuis plusieurs années requérait la conclusion d'un contrat de travail écrit. Lorsque l'appelante a finalement accédé à cette requête, le contrat prévu ne reflétait à l'évidence pas la réalité des rapports de travail existant entre les parties. Aucun autre motif que l'insistance de l'intimée à voir ses droits respectés n'apparaît avoir justifié le congé. Celui-ci est ainsi abusif, comme le Tribunal l'a retenu. Il est constant que les conditions de forme de l'art. 336 b CO ont été respectées. L'indemnité allouée par les premiers juges à l'intimée sur la base de l'art. 336 a CO, qui tient compte de critères pertinents, ne prête pas le flanc à la critique. Par conséquent, le jugement sera confirmé sur ces points.

E. 5

L'appelante, bien qu'elle ait conclu à l'annulation du jugement entrepris dans son entier, ne critique pas sa condamnation à verser le salaire afférent au délai de congé, se limitant dans le corps de son acte à s'en rapporter à justice. Pour les motifs retenus par le Tribunal, que la Cour fait siens, ce point de la décision déferée sera confirmé.

E. 6

Les frais judiciaires arrêtés à 200 fr., mis à la charge de l'appelante qui succombe, seront compensés avec l'avance versée, qui reste acquise à l'Etat (art. 106 al. 1 et 111 al. 1 CPC; art. 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 interjeté le 8 juin 2018 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/112/2018 rendu le 8 mai 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/9174/2017-1, à l'exclusion du ch. 16 du dispositif de celui-ci. Au fond : Confirme le jugement précité. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 200 fr., les compense avec l'avance de frais, acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge de A_____ SARL. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. Indication des voies de recours : 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.