

## **GE\_GERICHTE C/9922/2007 vom 13. Februar 2009**

GE Cour de justice, 2009-02-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_9922\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9922_2007)

FR: GE\_GERICHTE C/9922/2007 du 13 février 2009

IT: GE\_GERICHTE C/9922/2007 del 13 febbraio 2009

### **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INSTALLATEUR; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ; RÉSILIATION ABUSIVE; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); AUTORISATION DE TRAVAIL; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES | La Cour rappelle tout d'abord que l'absence de l'autorisation de travail imposée par le droit public n'entraîne pas à elle seule la nullité du contrat de travail lorsque, comme en l'espèce, l'emploi en cause ne nécessite un permis qu'en raison de la nationalité étrangère du travailleur. Le contrat de travail conclu avec un employé étranger dépourvu d'une autorisation de travail est ainsi valable, sauf lorsque les parties ont subordonné sa validité à la délivrance de ladite autorisation. En outre, l'intervention auprès de l'autorité en vue de l'obtention du permis de travail pour étranger constitue un acte préparatoire qui incombe à l'employeur et dont l'omission est de nature à entraîner la demeure de celui-ci. Dès lors, le licenciement de T au seul motif de son absence de possession d'un permis de travail apparaît constitutif d'un abus de droit et se révèle donc abusif. La décision entreprise est confirmée mais réformée s'agissant du montant de l'indemnité estimée trop élevée par la Cour. | CO.319; CO.335; CO.336 ; CO.336a; CO.336b

### **Erwägungen**

#### **E. 31**

mars 2007, au motif qu'il n'avait « pas de permis de travail ». En date du 7 février 2007, T\_\_\_, par l'intermédiaire de son conseil, a adressé à E\_\_\_ une lettre pour s'opposer à la résiliation de son contrat de travail, relevant que cette dernière était intervenue après qu'il ait réclamé le remboursement de la retenue de fr. 1'500.- sur salaire ; le motif invoqué était dès lors abusif, de sorte qu'il réclamait à titre d'indemnité un montant équivalant à six mois de salaire. Par courrier du 23 février 2007, E\_\_\_ a informé l'avocat de l'intimé qu'il rembourserait à son client la somme de fr. 1'500.-, mais a contesté avoir licencié de manière abusive l'intéressé, et partant, de devoir lui verser la moindre indemnité à ce titre. d) da. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 11 mai 2007, T\_\_\_ a assigné E\_\_\_ en paiement d'un montant total de fr. 43'368,86, soit : - fr. 30'578.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif ; - fr. 3'813.50 à titre d'arriérés de salaire pour l'année 2005 ; - fr. 6'152.50 à titre d'arriérés de salaires pour l'année de 2006 ; - fr. 677.30 à titre de majoration de salaire pour les heures supplémentaires accomplies en 2004 ; - fr. 1'370.20 à titre de majoration de salaire pour les heures supplémentaires accomplies en 2005 ; - fr. 777.10 à titre de majoration de salaire pour les heures supplémentaires accomplies en 2006, le tout avec intérêt à 5% l'an dès le 1er janvier 2005. T\_\_\_ a soutenu que le congé était abusif à double titre, parce que, d'une part, le motif invoqué est contraire à la bonne foi, et, d'autre part, il s'agissait d'un congé-représailles. En effet, E\_\_\_ avait invoqué comme motif

l'absence de permis de travail, alors qu'il savait pertinemment, lors de son engagement, qu'il en était dépourvu. Par ailleurs, le licenciement était intervenu à la suite de sa demande de remboursement de la somme de fr. 1'500.-, correspondant à la moitié du montant de l'amende infligée à son employeur pour l'avoir engagé sans permis de travail, somme qui avait été retenue illicitement sur son salaire du mois de décembre 2006. En raison du comportement "inacceptable" de son employeur et de la situation très précaire dans laquelle il se trouvait à la suite de son licenciement ainsi qu'à l'accident qui lui avait laissé de graves séquelles, il convenait de condamner E\_\_\_ au paiement d'une indemnité correspondant à six mois de salaire. Par ailleurs, T\_\_\_ affirmait avoir effectué 44 heures de travail par semaine au lieu des 40 heures prévues contractuellement, de sorte qu'il avait accompli les heures supplémentaires suivantes : - en 2004 : 104.2 heures supplémentaires, correspondant à une rémunération de fr. 677.30 ; - en 2005 : 208.4 heures supplémentaires, correspondant à une rémunération de fr. 1'370.20 ; - en 2006 : 116.2 heures supplémentaires, lui donnant droit à une rémunération de fr. 777.10. db . Dans ses écritures responsives du 8 juin 2007, E\_\_\_ a contesté devoir quoi que ce soit à son ex-employé. Elle a fait valoir que c'était ce dernier qui l'avait approchée pour être engagée et qu'elle ignorait alors qu'il était dépourvu de toute autorisation de travailler en Suisse, l'intéressé étant même sous le coup d'une expulsion du territoire suisse émise apparemment par les autorités valaisannes, soit du canton où l'intéressé était précédemment domicilié. Le licenciement n'était pas abusif dès lors qu'il était fondé sur l'absence de possession de l'intéressé d'un permis de travail. La retenue sur le salaire de décembre 2006 de l'intéressé de la moitié de l'amende qui lui avait été infligée par les autorités compétentes était parfaitement justifiée. De surcroît, E\_\_\_ indiquait s'être acquittée à tort, du « panier journalier de midi » en 2006, pour les 100 jours où T\_\_\_ avait travaillé sur le chantier C\_\_\_, ce qui correspondait à un montant total de fr. 1'600.- (fr. 16.- par jour) qu'elle opposait en compensation, «à toutes fins utiles», aux prétentions dont elle faisait l'objet. Enfin, E\_\_\_ a contesté devoir payer des heures supplémentaires à son ex-employé, aux motifs que celui-ci avait pris davantage de vacances que celles auxquelles il avait droit, notamment en 2005, année durant laquelle il était parti durant deux mois dans son pays d'origine; en outre, elle était fondée à retenir les cinq douzièmes du droit aux dernières vacances de l'intéressé compte tenu de l'incapacité de travail complète de celui-ci supérieure à six mois. dc . Il résulte du décompte et des feuilles d'heures accomplies par T\_\_\_, établis et produits par E\_\_\_ à la demande du Tribunal, que son ex-employé avait effectué 98 heures supplémentaires en 2004, 173 heures supplémentaires en 2005 et 69 heures supplémentaires en 2006. Toutefois, dans son décompte, l'appelante compense ses heures supplémentaires avec les heures qui n'ont pas été travaillées par T\_\_\_, soit 182 heures en 2005 (151 heures en janvier et 31 heures en février) et 245 heures en 2006 (48 heures en janvier, 45 heures en mai, 120 heures en juin et 32 heures en juillet). Par ailleurs, dans ce décompte, l'appelante oppose en compensation au montant de fr. 476.44 qu'elle reconnaît devoir à titre d'heures supplémentaires à son ex-employé, la somme de fr. 6'552.-, correspondant à l'indemnité de déplacement versée, selon elle à tort, à T\_\_\_ entre 2004, 2005 et 2006 ainsi que les intérêts, non chiffrés, d'un prêt de fr. 10'000.- accordé à l'intéressé (cf. pièce 157 chargé appelante). dd. Lors de la comparution personnelle des parties du 5 novembre de 2007, E\_\_\_ a expliqué, s'agissant du décompte susmentionné, avoir déduit des heures supplémentaires les heures que son ex-employé n'avait pas effectuées réellement, précisant que l'intéressé étant payé à l'heure, seules les heures de travail effectivement accomplies étaient rémunérées. Par ailleurs, l'appelante a indiqué que ses ouvriers pouvant travailler 44 heures par semaine pour leur permettre de prendre des

vacances non payées en été en compensation d'heures supplémentaires, ces dernières avaient été payées normalement puisque lesdits employés pouvaient compenser les heures supplémentaires. S'agissant du mois de janvier 2005, E\_\_\_ a précisé que T\_\_\_ n'avait pas travaillé. Sur ce dernier point, T\_\_\_ a expliqué avoir pris des vacances durant 25 jours en janvier 2005, parce qu'il avait travaillé au mois d'août 2004 à la demande de son employeur, et que, par conséquent, il avait dû reporter ses vacances. de. Le Tribunal a procédé à l'audition de témoins, dont les déclarations seront reprises dans la mesure utile dans la partie EN DROIT ci-dessous. Il en sera de même les déclarations des deux témoins que la Cour de céans a entendus lors de son audience du 25 septembre 2008. Lors de cette dernière audience, D\_\_\_ a notamment expliqué avoir subi, à la fin du mois de septembre 2005, un triple pontage coronarien, de sorte qu'il ne s'était pratiquement plus rendu dans les locaux de son entreprise à Genève pendant six mois, travaillant à son domicile à Prangins. Lorsqu'il avait repris son activité normale au sein de la société, il avait délégué plusieurs de ses tâches à F\_\_\_, contremaître, et G\_\_\_, secrétaire. D\_\_\_ a, par ailleurs, affirmé qu'avant la présente procédure, il n'avait jamais donné d'instructions particulières au sein de son entreprise pour vérifier si les employés étaient au bénéfice d'un permis de travail, dans la mesure où, jusqu'alors et depuis plus de 30 ans, il n'y avait rencontré aucun problème à cet égard. Ce qui l'avait également induit en erreur dans le cas de T\_\_\_, c'était que ce dernier était au bénéfice d'une carte de légitimation professionnelle délivrée par A\_\_\_, attestant notamment de son affiliation à cette organisation et de sa couverture sociale. Enfin, D\_\_\_ a affirmé n'avoir jamais employé du personnel au noir et avoir toujours déclaré celui-ci aux organismes compétents. Lors de cette même audience, le T\_\_\_ a indiqué avoir été effectivement au bénéfice d'une telle carte de légitimation. Il a, en outre, précisé que depuis son accident de juillet 2006, il n'avait jamais repris son activité professionnelle et que, durant tout ce laps de temps, il avait suivi des traitements médicaux, notamment sur le plan psychiatrique et neurologique. Il recevait toujours des indemnités de la H\_\_\_, de l'ordre de fr. 5'300.- par mois environ. Par ailleurs, il était marié et père de quatre enfants de 3 à 13 ans, qui vivaient avec leur mère depuis 1996 au Kosovo. Enfin, T\_\_\_ a indiqué n'avoir jamais été au courant d'une interdiction de séjour prononcée en Suisse à son encontre, mais, en revanche, qu'une personne domiciliée à Genève, dont il voulait taire le nom, lui avait indiqué qu'il aurait signé un tel document, alors qu'il était censé se trouver au Kosovo. EN DROIT 1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable. 2. 2.1. Les premiers juges ont retenu comme abusif le congé litigieux parce que celui-ci avait été donné contrairement aux règles de la bonne foi, dans la mesure où il était fondé sur l'absence d'autorisation de séjour de l'intimé alors qu'il incombait à l'employeur d'entreprendre de telles démarches, ce qu'il n'avait pas fait. 2.2. L'appelante conteste ce point de vue faisant valoir que l'intimé lui avait caché, lors de son engagement, ne pas disposer d'un permis de travail en Suisse et que c'était pour cette raison qu'il n'avait eu de cesse d'éluder les questions qui lui étaient posées à ce sujet, tout comme il n'avait rien dit au sujet de son interdiction de séjour en Suisse, qui semblait avoir été prononcée à son endroit par les autorités valaisannes. L'appelante soutient ainsi qu'en raison de la situation administrative de l'intimé, elle ne pouvait pas le garder à son service, sauf à persister, voire à favoriser "un état d'illicéité". 2.3. 2.3.1. Aux termes de l'art. 335 al. 1 er CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à

l'art. 336 CO, et qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et y assortit les conséquences juridiques adaptées aux contrats de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246 ; consid. 3b). L'énumération de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive, cette disposition concrétisant le principe général de la prohibition de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC; ATF 123 III 246 consid. 3b; ATF 125 III 60 consid. 3b). Le fait pour l'employeur d'exploiter les conséquences de sa propre violation du contrat pour justifier la résiliation du contrat de travail constitue un cas typique d'abus de droit (s'agissant du mobbing : ATF 125 III 70 consid. 2a). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 consid. 3b; ATF 111 II 242 consid. 2a). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 129 in SJ 2002 I p. 389).

2.3.2. Il convient tout d'abord de rappeler que l'absence de l'autorisation de travail imposée par le droit public n'entraîne pas à elle seule la nullité du contrat de travail lorsque, comme en l'espèce, l'emploi en cause ne nécessite un permis qu'en raison de la nationalité étrangère du travailleur. Le contrat de travail conclu avec un employé étranger dépourvu d'une autorisation de travail est ainsi valable, sauf lorsque les parties ont subordonné sa validité à la délivrance de ladite autorisation (ATF 122 III 110 consid. 4e p. 116; 114 II 279 consid. 2d p. 283), ce qui n'est pas le cas en l'occurrence. Il est vrai que lorsqu'il a été engagé, l'intimé n'a pas informé l'appelante de son absence permis de travail en Suisse. Au contraire, il a accepté que soit indiqué sur sa fiche personnelle que son permis B était « en cours ». À cet égard, l'intimé n'a pas établi que c'était la personne lui ayant remis ladite fiche sur le chantier qui lui avait demandé de mentionner que son autorisation de séjour était « en cours ». Cette allégation de l'intimé à cet égard serait-elle exacte, que cela ne le dispensait pas d'informer son employeur de sa véritable situation, à savoir qu'il ne disposait d'aucune autorisation de séjour en Suisse, voire même qu'il faisait l'objet d'une interdiction d'entrée sur le territoire helvétique émanant des autorités valaisannes compétentes. Toutefois, l'intervention auprès de l'autorité en vue de l'obtention du permis de travail pour étranger constitue un acte préparatoire qui incombe à l'employeur et dont l'omission est de nature à entraîner la demeure de celui-ci (ATF 114 II 279 , consid. 2d bb et les références jurisprudentielles et doctrinales citées). L'appelante était du reste bien consciente de ses obligations sur ce plan puisque sa secrétaire, G\_\_\_, dont les actes lui sont opposables - et qui s'occupait du renouvellement des permis travail des employés étrangers de l'entreprise auprès de l'Office cantonal de la population - tenait un échéancier à cet égard et avait demandé « tous les mois » depuis l'engagement de l'intimé, la photocopie de son permis de travail; F\_\_\_ lui répondait toutefois à chaque fois que T\_\_\_ « avait une affaire qui traînait dans le canton du Valais » (témoignage de G\_\_\_, PV d'enquêtes du 5.11.2007, p. 4). Or, constatant que le permis de travail de l'intimé n'arrivait pas, l'appelante n'a rien entrepris pour éclaircir cette situation et, le cas échéant, régulariser celle-ci, sur le plan administratif, notamment en exigeant de l'intéressé, dans les semaines ayant suivi son engagement, les documents attestant qu'il était au bénéfice d'un permis de travail ou d'une autorisation de séjour valables, voire en s'adressant elle-même aux services étatiques compétents. Dès lors, le licenciement de l'intimé au seul motif de son absence de possession d'un permis de travail apparaît constitutif d'un abus de droit, dans la mesure où l'appelante a fait supporter à son employé, plus de deux ans après l'avoir engagé et gardé à son service, les conséquences de sa propre négligence durant toute cette période, en particulier la violation de ses obligations d'employeur en matière d'engagement de travailleurs étrangers telles que définies ci-dessus.

De ce point de vue, la décision des premiers juges n'est pas critiquable. Le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé sur ce point. 2.3.3. 2.3.3.1 . Selon l'art. 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. À ce sujet, l'article 336b CO exige que la partie qui entend demander une telle indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai congé (al. 1) ; si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir leurs rapports de travail, la partie qui a reçu le congé doit, pour faire valoir sa prétention à une indemnité, agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat sous peine de péremption. En l'occurrence, en contestant les licenciements le 26 janvier 2007 par lettre du 7 février suivant et en introduisant action à l'encontre de l'appelante le 11 mai 2007, soit moins d'un mois et demi après la fin du contrat, l'intimé a respecté les deux conditions de l'art. 336b CO. 2.3.3.2. L'article 336a CO précise que l'indemnité due en cas de résiliation abusive du contrat, est fixée compte tenu de toutes les circonstances et ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. L'indemnité prévue à l'article 336a al. 2 CO a une double finalité, punitive et réparatrice. La finalité en partie réparatrice de l'indemnité résulte des mots mêmes utilisés par le législateur pour la désigner (indemnité) ; elle découle aussi du fait que cette indemnité est versée non pas à l'État, comme une amende pénale, mais à la victime elle-même. Certes, l'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC). Dès lors que la loi lui impose de tenir compte de toutes les circonstances, il ne saurait faire abstraction, entre autres éléments, de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée et du comportement des parties lors de la résiliation du rapport contractuel (ATF du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I, p. 277 ; ATF 123 III 391 ; SJ 1995, p. 802). L'indemnité due en vertu de l'art. 336a CO ne fait l'objet d'aucune déduction sociale ou fiscale (ATF 123 V 5). En l'occurrence, le Tribunal a condamné l'appelante à payer à son ex-employé l'indemnité maximale prévue par la loi, relevant "la mauvaise foi patente" dont E\_\_\_ avait fait preuve en licenciant T\_\_\_ en raison de son absence de permis deux ans après l'avoir engagé ; par ailleurs, le comportement de l'appelante, qui avait retenu la moitié du montant de l'amende qui lui avait été infligée par les autorités administratives pour non-respect des prescriptions de droit public était particulièrement "choquant" ; à cela s'ajoutait que l'intimé endurait à ce jour de graves séquelles suite à l'accident de travail dont il avait été victime, alors qu'il était au service de l'appelante et que sa capacité de gain était désormais réduite. Ce point de vue ne saurait être intégralement suivi. En effet, avant d'être victime d'un accident le 21 juillet 2006, les parties ont été liées contractuellement pendant deux ans, soit une durée ne pouvant être qualifiée de longue. Par ailleurs, si l'appelante ne s'est pas souciée de savoir si l'intimé était ou non titulaire d'un permis de travail, il apparaît que son patron, D\_\_\_, n'était pas au courant de cette situation (témoignage de G\_\_\_, PV d'enquêtes du 5.11.2007, p. 4). Le congé a, au demeurant, été donné en respectant le délai contractuel. Par ailleurs, D\_\_\_, a affirmé, sans avoir été démenti à cet égard, que depuis plus de 30 ans qu'il dirigeait la société, il n'avait jamais engagé des travailleurs "au noir" et que c'était la première fois qu'il était confronté à un tel problème de permis de travail. En outre, l'intimé a été déclaré par l'appelante aux différents organismes auxquels tout travailleur doit être affilié, en particulier la caisse de compensation des chauffagistes

genevois, laquelle, dans l'esprit de D\_\_\_, était chargée de prendre tous les renseignements au sujet des personnes que les entreprises engageaient, y compris en matière de police des étrangers. Pour sa part, T\_\_\_ n'a pas établi avoir informé l'appelante, et en particulier son contremaître F\_\_\_, de son statut de travailleur dépourvu de toute autorisation de travail. Au contraire, il résulte du témoignage de F\_\_\_ que s'il n'a pas vérifié si T\_\_\_ était ou non titulaire d'un permis de travail, l'intéressé lui avait indiqué que son permis B était en cours de renouvellement, déclaration qu'il lui avait répétée ultérieurement à plusieurs reprises (PV d'enquêtes du 5.11.2007, p. 3). De surcroît, l'intimé n'allègue pas que si l'appelante avait sollicité pour lui l'octroi d'un permis de travail, elle l'aurait obtenu à coup sûr, de sorte que, dans cette mesure, la perte de l'emploi de l'intéressé et les conséquences économiques qui en sont découlées ne résultent pas exclusivement du licenciement que l'appelante lui a signifié. Quoi qu'il en soit à cet égard, sachant qu'il n'était au bénéfice d'aucun permis de travail en Suisse, l'intimé avait l'obligation d'informer son employeur de sa situation réelle et n'avait aucun droit de lui dissimuler celle-ci. De ce point de vue, on peut admettre une faute concomitante, qui ne saurait être qualifiée de légère, de la part l'intimé. Depuis son accident de juillet 2006, l'intimé n'a jamais repris d'activité professionnelle et, durant ce laps de temps, il a suivi des traitements médicaux, notamment sur le plan psychiatrique et neurologiques, dont il n'a pas allégué qu'il serait la conséquence directe de son licenciement, ce qui ne ressort au demeurant pas du dossier non plus. Par ailleurs, T\_\_\_ a déclaré recevoir des indemnités de la H\_\_\_ correspondant à environ fr. 5'300.- par mois, être marié et père de quatre enfants de 3 à 13 ans, qui vivent, avec leur mère, au Kosovo depuis 1996. Au vu de tous ces éléments, en particulier de la finalité punitive de l'art. 336a CO, il se justifie d'octroyer à l'intimé une indemnité pour licenciement abusif correspondant à un mois de salaire, soit la somme de fr. 5'075 net, étant précisé que l'appelante ne conteste pas qu'un tel montant corresponde au salaire moyen mensuel brut de l'intéressé. Le jugement entrepris, sera dès lors, réformé ce point. 3. 3.1. Les premiers juges ont également condamné l'appelante à payer à son ex-employé la somme de fr. 11'276.90 à titre de rémunération pour les heures supplémentaires qu'il a accomplies (98 heures en 2004, 173 heures en 2005 et 69 heures en 2006). 3.2. À cet égard, l'appelante ne conteste pas le nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'intimé, qui résulte du reste de ses propres décomptes, mais fait valoir qu'à la teneur de l'article 2.01 de la Convention collective de travail liant les parties, la durée de travail hebdomadaire pouvant être fixée entre 38 et 48 heures sans variation du salaire horaire, une majoration de salaire dans ce cadre temporel, ne pouvait entrer en considération, " de toute façon, en application de l'art. 3.04 de ladite convention, puisqu'est considéré comme travail supplémentaire « toute prolongation de l'horaire normal de jour », et que, précisément, reste un horaire normal de jour celui qui porte sur 45 heures de travail hebdomadaire ". 3.3. Ce point de vue ne saurait être suivi. En effet, s'agissant de la durée du travail, l'art. 2.01 de la Convention collective de travail pour le métier d'installateur en chauffage, ventilation et climatisation ainsi que pour le métier d'isoleur dans canton de Genève, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, pour une durée de trois ans (ci-après CCT), prévoit que la durée conventionnelle du travail effectif est fixée uniformément à 40 heures par semaine (lit. a) et que d'entente entre les travailleurs et l'employeur la durée de travail hebdomadaire peut être fixée entre 38 heures au minimum et 45 heures au maximum, sans variation du salaire horaire, et ce dans certaines limites décrites précisément (lit. b). Or, il résulte du contrat de travail du 1er juillet 2004 ayant lié les parties, que celles-ci ont convenu d'un horaire hebdomadaire de 40 heures et il ne ressort pas de la procédure qu'elles aient décidé d'un commun accord de l'application de l'art. 2.01

lit. b CCT, ce que du reste l'appelante n'a jamais soutenu. Dès lors, c'est conformément à l'art. 3.04 CCT, qualifiant de travail supplémentaire toute prolongation de l'horaire normal de jour, que le Tribunal a retenu que l'intimé, en effectuant parfois 44 heures de travail par semaine, avait effectué des heures supplémentaires. Il sera, en outre, relevé que c'est contrairement au contrat de travail l'ayant lié à l'intimé ainsi qu'à la CCT précitée que l'appelante a déduit, dans son décompte figurant sous pièce 157 de son chargé, les heures qu'elle a payées à l'intimé, mais que celui-ci n'a pas effectuées, faute de s'être vu fournir du travail durant lesdites heures. En effet, il ne résulte pas du contrat de travail ayant lié les parties que l'intimé a été engagé à la tâche - ce type de travail étant de toute façon interdit par l'art. 3.01 CCT- ni à temps partiel irrégulier - c'est-à-dire pour un temps de travail qui n'est pas fixé de manière régulière, soit par exemple 15 heures pendant une semaine, 30 la suivante et 10 la troisième - ni pour un travail sur appel ou occasionnel. En revanche, il ressort du contrat de travail signé par les parties que l'intimé a été engagé, sans aucune restriction, pour effectuer 40 heures par semaine, ce qui implique qu'il devait être rémunéré pour un travail de cette durée-là, et ce même si son employeur n'était pas à même de lui fournir du travail pendant ce laps de temps. Par ailleurs, il n'est évidemment pas possible non plus à l'appelante de compenser les heures supplémentaires, non payées, accomplies par l'intimé avec les vacances supplémentaires de même durée, non rémunérées non plus, prises par ce dernier. 4. C'est également en vain que l'appelante oppose en compensation aux heures supplémentaires accomplies par l'intimé, des indemnités de déplacement d'un montant total de fr. 6'752.- qu'elle lui a versées durant tout le temps qu'ont duré les rapports de travail, et ce aux motifs, comme le prévoyait l'art. 3.05 CTT, que lesdites indemnités n'étaient dues que lorsque le déplacement s'effectuait dans le rayon supérieur à 4 km autour de l'entreprise, ce qui n'était pas le cas des chantiers C\_\_\_ et P\_\_\_ sur lesquels l'intimé avait travaillé. En effet, l'appelante n'a pas établi que les deux chantiers susmentionnés étaient situés à moins de 4 km de ses locaux. Par ailleurs, le contrat de travail prévoyait une indemnité de déplacement de fr. 16.- par jour, sans aucune réserve ou précision. La même indication figure dans la fiche personnelle de l'intimé, sur laquelle est mentionné, que lui sera versé le montant de fr. 16.- à titre de déplacement, en plus d'un salaire horaire de fr. 26.-. Dès lors, quand bien même les chantiers sur lesquels l'intimé a travaillé seraient distants de moins de 4 km des locaux de l'appelante, force serait de constater que les parties ont convenu de déroger à cette règle, comme l'art. 3.05 CCT le leur permettait, cette disposition réservant, en effet, la possibilité pour les entreprises, avec l'accord des travailleurs, d'instaurer un système d'indemnisation de déplacement particulier. 5. Enfin, s'agissant du remboursement par l'intimé des intérêts sur le prêt qu'elle a accordé à ce dernier, l'appelante ne tente même pas d'établir, ni de rendre vraisemblable que le paiement d'intérêts avait été convenu entre les parties. Le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé également sur ce point. 6. A teneur de l'article 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe. En l'occurrence, l'appelante succombant sur l'essentiel, l'émolument dont elle s'est acquittée sera laissé à sa charge.