

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/10396/2014-1

CAPH/212/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 17 DECEMBRE 2015

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, Genève, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 mars 2015 (JTPH/112/2015), comparant par le Syndicat Unia, chemin de Surinam 5, case postale 288, 1211 Genève 3, auprès duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, ayant son siège _____, (GE), intimée, comparant par Me Nicolas Wyss, avocat, Capt & Wyss, place Claparède 5, case postale 292, 1211 Genève 12, en l'étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 21 décembre 2015.

EN FAIT

A. a. B_____, société suisse ayant son siège à Genève, a pour but social la conception, fabrication, commercialisation, location et entretien de végétaux stabilisés sous toutes formes, y compris les plantes artificielles ainsi que tous autres produits analogues.

b. A_____ a été engagé par cette entreprise en qualité de manutentionnaire spécialisé à compter du 1er août 2013 pour un salaire mensuel brut de 4'500 fr., versé treize fois l'an. Il était chargé de la fabrication des plantes et des arbres, du nettoyage et de l'entretien de ceux-ci, ainsi que des livraisons auprès des clients.

Engagé à un taux d'activité de 100% (40 heures par semaine), son horaire de travail a été fixé du lundi au vendredi, de 8h à 18h, avec deux pauses de trente minutes par jour et une pause d'une heure à midi. Le contrat, non daté, prévoyait qu'une certaine "*souplesse*" était attendue de l'employé dans l'accomplissement de ses horaires de travail (art. 3.4 du contrat). En outre, selon les besoins de la société, la réalisation d'heures supplémentaires pouvait être exigée, celles-ci devant être compensées en nature par un congé d'une durée au moins équivalente accordée au cours d'une période appropriée (art. 3.5 et 4.5 du contrat). Enfin, l'employé avait le droit à cinq semaines de vacances par année, lesquelles devaient être fixées d'entente entre les parties. Il était toutefois attendu du collaborateur qu'il les prenne en dehors des périodes de fêtes (art. 6.2 du contrat).

c. Du 13 septembre au 26 novembre 2013, A_____ a effectué plusieurs missions pour le compte de B_____ sur huit bateaux de croisière appartenant à la société C_____, à savoir :

- du vendredi 13 au vendredi 20 septembre 2013 sur le bateau D_____ ;
- du samedi 21 au samedi 28 septembre 2013 sur le bateau E_____ ;
- du samedi 5 au samedi 12 octobre 2013 sur le bateau F_____ ;
- du lundi 14 au mardi 15 octobre 2013 sur le bateau G_____ (croisière finalement annulée) ;
- du lundi 21 au jeudi 24 octobre 2013 sur le bateau H_____ ;
- du jeudi 24 au mercredi 30 octobre 2013 sur le bateau I_____ ;
- du mardi 5 au samedi 9 novembre 2013 sur le bateau J_____ ;
- du samedi 23 au mardi 26 novembre 2013 (sur le bateau K_____).

d. En sus des samedis et dimanches passés sur les navires précités, A_____ soutient avoir accompli de nombreuses heures supplémentaires (y compris de

nuit) sur lesdits paquebots. Il allègue également avoir travaillé le samedi 2 novembre 2013, journée au cours de laquelle il se serait déplacé en voiture jusqu'à Venise, ce qui est contesté par l'employeur. Pour justifier son emploi du temps, A_____ se réfère à deux tableaux réalisés par ses soins ainsi qu'à des relevés d'activités contresignés – pour la majorité d'entre eux – par les *Hotel Managers* des paquebots de C_____. Cette société a toutefois attesté par écrit du fait que ces documents servaient uniquement à approuver la maintenance et non la réalité des heures effectuées par l'employé sur les bateaux. Il ressort en outre de ces relevés que l'employé aurait travaillé simultanément sur deux bateaux en date du jeudi 24 octobre 2013, à savoir sur le bateau H_____ de 6h30 à 13h et de 14h à 19h30, et sur le bateau I_____ de 7h à 13h et de 14h à 19h.

Les parties discordent également sur les jours de congés octroyés au travailleur d'août à novembre 2013. Alors que B_____ soutient avoir dispensé son employé de travailler pendant cinq jours au mois d'août 2013 et lui avoir accordé 15.5 jours de récupération de septembre à novembre 2013, ces éléments sont contestés par A_____ qui allègue n'avoir bénéficié d'aucun jour de congé (en dehors des week-ends) pendant la période précitée.

e. Par pli du 6 décembre 2013, B_____ a informé son employé de ce qu'elle acceptait, exceptionnellement, qu'il prenne ses vacances lors des fêtes de fin d'année, ce à compter du 17 décembre 2013.

f. Par courrier du 16 décembre 2013, A_____ a démissionné de son poste avec effet au 31 mars 2014.

g. Après avoir bénéficié de cinq semaines de vacances (du 17 décembre 2013 au 17 janvier 2014), A_____ s'est trouvé en incapacité de travail du 26 décembre 2013 au 5 janvier 2014 (certificat médical péruvien), puis du 20 janvier 2014 au 31 mars 2014 (certificat médical suisse).

h. Par courrier du 5 février 2014, A_____ a sollicité de son employeur le paiement de 228.5 heures supplémentaires (y compris de nuit) et 61 heures effectuées le dimanche.

i. B_____ a intégralement contesté les prétentions de son employé le 13 mars 2014.

j. D'août 2013 à mars 2014, A_____ a perçu son salaire mensuel de base, sans majoration.

B. a. Après une tentative de conciliation restée infructueuse, A_____ a, par acte du 1er septembre 2014, assigné B_____ en paiement d'une somme totale brute de 10'339 fr. 95, laquelle comprenait un montant de 7'761 fr. 70 à titre d'heures supplémentaires (y compris de nuit), ainsi qu'un montant de 2'577 fr. 25 à titre

d'heures de travail effectuées le dimanche. Il concluait également à la délivrance d'un certificat de travail conforme aux exigences de l'art. 330a CO.

b. Dans sa réponse du 23 octobre 2014, B_____ a conclu au déboutement de son ex-employé de toutes ses conclusions.

c. Les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives à l'audience du Tribunal du 16 décembre 2014, lors de laquelle elles ont été entendues.

En particulier, B_____ a indiqué avoir informé son employé, avant la conclusion du contrat, du fait que les heures supplémentaires accomplies lors des missions sur les bateaux ne seraient pas payées, de sorte que le travail devait, autant que possible, être effectué en huit heures. Bien qu'à Genève, le travailleur effectuait son travail de 8h à 17h ou de 9h à 18h, à bord des navires, l'horaire devait être adapté aux activités des passagers, de manière à ne pas les incommoder. En l'absence de hiérarchie, le travailleur pouvait cependant organiser son travail comme il l'entendait. Aucun registre retraçant les heures effectuées et les jours de repos n'était tenu, mais les employés comptabilisaient leurs heures accomplies sur les navires et lui remettaient un document "*après les congés qui suivaient le retour d'une mission sur un bateau*". Les week-ends passés sur les paquebots étaient compensés par des jours de congé au retour à Genève.

d. Lors de cette même audience, le Tribunal a procédé à l'audition de quatre témoins, dont deux n'avaient aucun rapport avec B_____.

Engagé en qualité de chef de production par B_____ d'août 2013 à mars 2014, L_____ a déclaré être lui-même en litige avec la société au sujet, notamment, d'heures supplémentaires non rétribuées ni compensées. Du temps des rapports de travail, il avait effectué deux missions avec A_____, dont un chantier à Venise en date du 2 novembre 2013 pour lequel ils avaient quitté Genève à 3h du matin et étaient revenus vers 21h. A bord des bateaux, la charge de travail nécessitait, en moyenne, une activité quotidienne de 12 heures. Les relevés de ces activités, munis d'un protocole des travaux effectués, étaient contresignés par le responsable du bateau et remis à l'employeur afin qu'une facture soit établie. Aucun registre des heures effectuées ni des jours de congé n'était tenu par l'entreprise.

Engagée en qualité de fleuriste par B_____ depuis le 1er décembre 2013, M_____ a déclaré n'avoir jamais entendu A_____ se plaindre des heures supplémentaires. De passage dans l'entreprise une semaine avant sa prise d'emploi, elle avait appris que ce dernier était en congé au retour d'une mission sur un paquebot. Au début du mois de décembre 2013, l'une des deux sessions annuelles de missions en bateau était terminée. Lors de chacune d'entre elles, un planning était établi de manière à ce que les collaborateurs connaissent les dates de leurs voyages. Aucun document ne retraçait les heures de travail quotidiennes des employés, ni leurs congés ou leurs arrêts maladie. Seul un tableau répertoriait les vacances prises.

-
- C. Par jugement JTPH/112/2015 du 11 mars 2015, expédié aux parties pour notification le jour-même et reçu le lendemain par A_____, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée par A_____ à l'encontre de B_____ (ch. 1 du dispositif), a condamné cette dernière à remettre à A_____ un certificat de travail conforme au point 3 de la décision (ch. 2), a débouté les parties de tout autre conclusion (ch. 3) et a dit que la procédure était gratuite (ch. 4).

En substance, le Tribunal a considéré que les heures supplémentaires effectuées par le travailleur entre septembre et novembre 2013 avaient été intégralement compensées par des congés, de sorte que ce dernier devait être débouté de ses conclusions en paiement desdites heures.

- D. a. Par acte expédié au greffe de la Cour de justice le 22 avril 2015, A_____ appelle de cette décision, dont il sollicite l'annulation. Il conclut à la condamnation de B_____ à lui verser les sommes brutes de 7'761 fr. 70 et 2'577 fr. 25 à titre d'heures supplémentaires et de nuit, respectivement d'heures de travail effectuées le dimanche entre le 13 septembre et le 26 novembre 2013, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er novembre 2013.
- b. Dans sa réponse du 4 juin 2015, B_____ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement querellé.

EN DROIT

1. 1.1 L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de la Cour de justice (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 3, 145 al. 1 let. a, 308 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance qui statue sur des conclusions pécuniaires dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 *ab initio* et 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

1.2 L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

1.3 Le litige, dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

La maxime inquisitoriale sociale s'applique, le juge établissant les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. Faisant valoir un établissement inexact des faits et une violation du droit, l'appelant fait grief au premier juge de l'avoir débouté des fins de sa demande. Reprenant ses conclusions de première instance, il conclut au versement par l'intimée d'un montant de 7'761 fr. 70 à titre d'heures supplémentaires et de nuit et

d'un montant de 2'577 fr. 25 à titre d'heures de travail effectuées le dimanche, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er novembre 2013.

2.1 Les heures supplémentaires sont les heures de travail qui excèdent la durée du travail normalement convenue et qui sont nécessaires à l'accomplissement du travail demandé (art. 321c al. 1 CO).

En principe, elles doivent être compensées en espèces (art. 321c al. 3 CO). Les parties peuvent cependant convenir, sans forme particulière, de les compenser en nature (art. 321c al. 2 CO). Le travailleur a alors droit à la même rémunération et au même temps de repos que s'il n'avait pas effectué d'heures supplémentaires de travail. Il en résulte que l'employeur est tenu de rétribuer, à 100%, soit l'heure compensée, soit l'heure compensatoire (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7ème éd. 2012, n. 11 ad art. 321c CO).

2.2 Sont considérées comme travail supplémentaire les heures de travail qui excèdent la durée maximale de la semaine de travail définie à l'art. 9 LTr. Celle-ci est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés (art. 9 al. 1 let. a LTr), et de 50 heures pour tous les autres travailleurs (art. 9 al. 1 let. b LTr).

En principe, l'employeur doit verser au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25%, portant la rémunération due à 125% du salaire normal (art. 13 al. 1 LTr). Les parties peuvent toutefois convenir de compenser le travail supplémentaire par un congé de même durée, devant en principe intervenir dans un délai de quatorze semaines, mais pouvant être porté à douze mois par accord entre les parties (art. 13 al. 2 LTr et 25 al. 2 OLT1). Il y a compensation dès que le salarié se trouve libéré de l'obligation de travailler durant un laps de temps correspondant à celui du travail supplémentaire et se situant en deçà de la durée maximale hebdomadaire (légale) de travail dans la semaine considérée. Le congé compensatoire ne remplace pas le droit à une rémunération de base: soit, l'heure compensée est payée à 100% et l'heure compensatoire n'est pas rémunérée; soit, l'heure compensée n'est pas payée et l'heure compensatoire est rémunérée à 100% (AUBERT, in *Commentaire romand, Code des obligations I*, 2012, n. 4 ad art. 321c CO; DUNAND, in *Commentaire du contrat de travail*, DUNAND/MAHON [éd.], 2013, n. 15 ad art. 13 LTr). En revanche, le travailleur n'aura pas droit à un supplément de salaire.

2.3 La LTr impose une durée maximale de la semaine de travail, laquelle s'étend du lundi au dimanche (art. 9 LTr et art. 16 al. 1 OLT). L'employé a droit à une majoration de salaire de 50% en cas de travail dominical temporaire (art. 19 al. 3 LTr). En revanche, aucune compensation financière n'est prévue pour le travail dominical régulier ou périodique (art. 19 al. 2 LTr *a contrario*); le travailleur qui a

été engagé pour un tel travail est présumé avoir donné son consentement à la conclusion du contrat, et le salaire proposé est censé répondre aux inconvénients résultant de ce régime (arrêt du Tribunal fédéral 4A_515/2014 du 26 février 2015 consid. 2.3; FAVRE/TOBLER/MUNOZ, *Le contrat de travail*, 2ème éd. 2010, n. 1.1 ad art. 17b LTr).

En cas de travail dominical temporaire, le travailleur a droit au supplément du salaire de 50% prévu par l'art. 19 al. 3 LTr en sus du repos compensatoire (STÖCKLI/SOLTERMANN, *IN Commentaire de la loi sur le travail*, GEISER/VON KAENEL/WYLER [éd.], 2005 n. 4 ad art. 20 LTr).

2.4 Conformément au principe général (cf. art. 8 CC), il incombe au travailleur de prouver, d'une part, qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il demande la rétribution et, d'autre part, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_40/2008 du 19 août 2008 consid. 3.3.1; 4C.177/2002 du 31 octobre 2002 consid. 2.1).

Selon l'art. 46 LTr et l'art. 73 al. 1 let. c OLT 1, l'employeur doit tenir un registre des durées quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni. Si l'employeur omet de tenir un tel registre ou ne le tient que de manière lacunaire, il n'y aura pas de renversement du fardeau de la preuve qui incombe à l'employé, mais un allègement, en ce sens que le juge pourra retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables (DUNAND, *op. cit.*, n. 49 ad art. 321c CO; RUDOLPH, *in Loi sur le travail*, GEISER/VON KAENEL/WYLER [éd.], 2005, n. 18 ad art. 46 LTr).

Lorsque le travailleur a prouvé avoir accompli les heures supplémentaires, il revient à l'employeur de prouver qu'elles ont été payées ou compensées (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, *Commentaire du contrat de travail*, 2010, n. 15 ad art. 321c CO; DIETSCHY, *Les conflits de travail en procédure civile suisse*, thèse 2011, p. 322 n. 677).

2.5.1 En l'espèce, peu de temps après avoir été engagé en qualité de manutentionnaire par l'intimée, l'appelant s'est vu confier plusieurs missions – parfois successives – sur des bateaux de croisière. Il a ainsi travaillé certains samedis et dimanches, ce qui n'est pas contesté par l'intimée, à savoir les samedis 14 septembre, 21 septembre, 28 septembre, 5 octobre, 12 octobre, 26 octobre, 9 novembre et 23 novembre 2013 (huit samedis), ainsi que les dimanches 15 septembre, 22 septembre, 6 octobre, 27 octobre et 24 novembre 2013 (cinq dimanches).

A bord des paquebots, l'appelant pouvait organiser son horaire de travail comme il l'entendait et n'y était soumis à aucune hiérarchie. Une fois la croisière terminée, il faisait contresigner ses relevés d'activité par l'*Hotel Manager* de la société de navigation privée, mais ces documents ne servaient qu'à approuver la maintenance

et non à confirmer la réalité des heures de travail effectuées par l'appelant sur les bateaux. Ainsi, à l'instar des autres tableaux versés à la procédure par l'appelant, ces pièces ne constituent qu'une simple allégation. Au demeurant, elles contiennent des indications erronées, puisqu'elles stipulent que l'appelant aurait travaillé simultanément sur deux bateaux différents au cours de la même journée, ce qui est impossible.

L'appelant soutient avoir effectué 228.5 heures supplémentaires (heures de nuit comprises) et 61 heures le dimanche. Il n'explique cependant pas si les heures accomplies au-delà de l'horaire habituel (autres que les samedis et dimanches) étaient proposées ou imposées par l'employeur ou si, en l'absence de directive de l'employeur, leur accomplissement était justifié par la préservation des intérêts de ce dernier. S'il est vrai qu'une certaine "souplesse" était attendue du travailleur relativement à ses horaires de travail et que ce dernier devait, dans la mesure du possible, accomplir ses tâches en n'incommodant pas les passagers des paquebots, l'appelant n'énonce pas les raisons (logistiques ou autres) des – nombreuses – heures supplémentaires effectuées, *a fortiori* les raisons de celles accomplies pendant la nuit. A ce titre, les déclarations de l'ancien chef de production de l'intimée – qui a déclaré que les journées de travail sur les navires comportaient, en moyenne, douze heures de travail, – doivent être relativisées, dans la mesure où ce témoin est lui-même en litige avec l'intimée sur la question des heures supplémentaires. Au demeurant, ce tiers n'a donné aucune indication quant aux raisons nécessitant une telle charge de travail.

Alors que le fardeau de la preuve lui incombait, l'appelant n'a ainsi pas établi avoir effectué plus d'heures supplémentaires que celles accomplies durant les huit samedis et cinq dimanches précités. Il n'a également pas établi avoir dépassé son horaire habituel de travail, à savoir huit heures par jour, pendant lesdits samedis et dimanches.

2.5.2 Le contrat de travail liant les parties prévoyait une compensation des heures supplémentaires en nature.

L'appelant conteste avoir bénéficié d'un quelconque jour de récupération. Il considère qu'aucune valeur probante ne saurait être accordée au "planning" produit par l'intimée, lequel a été établi postérieurement au présent litige.

Ce document, qui ne constitue qu'une simple allégation de l'intimée, est toutefois en adéquation avec le premier tableau produit par l'appelant ainsi qu'avec les déclarations de la fleuriste, à savoir que les heures supplémentaires accomplies en mer étaient compensées par des jours de congé pris avant les voyages ou au retour des croisières, raison pour laquelle l'appelant était absent des locaux de la société à la fin du mois de novembre 2013 (sa dernière mission s'étant terminée le 26 novembre 2013).

En outre, alors qu'il ressortait du premier tableau de l'appelant que ce dernier n'avait pas travaillé pendant deux semaines du lundi 11 novembre 2013 au vendredi 22 novembre 2013, l'intimée a admis, par le biais de son "planning", que le travailleur avait exercé son activité à Genève du mardi 12 novembre 2013 au jeudi 21 novembre 2013 et n'avait bénéficié que de deux jours de récupération en date des lundi 11 novembre 2013 et vendredi 22 novembre 2013.

Partant, bien qu'aucun registre des présences et des absences des employés (autres que les vacances) n'ait été tenu par l'intimée, son "planning" concorde avec plusieurs éléments du dossier.

Les déclarations subséquentes de l'appelant, appuyées par son deuxième tableau, sont, quant à elles, contradictoires et incohérentes.

En effet, à suivre l'appelant, du lundi 9 septembre 2013 au samedi 30 novembre 2013, soit pendant douze semaines, il aurait tenu des horaires irréguliers, aurait effectué 228.5 heures supplémentaires (dont 25.5 heures de nuit), aurait accompli 61 heures le dimanche et n'aurait, au total, bénéficié que de neuf jours de congé (trois samedis et 6 dimanches). Nonobstant la non compensation des heures supplémentaires précitées et la non majoration de celles-ci, l'appelant ne s'en serait jamais plaint à son employeur et n'aurait requis leur paiement qu'en date du 5 février 2014, soit près de deux mois après sa démission.

Il résulte de ce qui précède qu'aucune raison ne commande de s'éloigner du "planning" établi par l'intimée, duquel il ressort que l'appelant aurait bénéficié de 15.5 jours de récupération de septembre à novembre 2013, à savoir le jeudi 12 septembre 2013 (un jour avant la croisière sur le bateau D_____), du lundi 30 septembre 2013 au vendredi 4 octobre 2013 (cinq jours entre la croisière sur le bateau E_____ et la croisière sur le bateau F_____), du mardi 15 octobre 2013 après-midi au vendredi 8 octobre 2013 (trois jours et demi après la croisière annulée sur le bateau G_____), du jeudi 31 octobre 2013 au lundi 4 novembre 2013 (trois jours entre la croisière sur le bateau I_____ et la croisière sur le bateau J_____), le lundi 11 novembre 2013 (un jour après la croisière sur le bateau J_____), le vendredi 22 novembre 2013 (un jour avant la croisière sur le bateau K_____) et le mercredi 27 novembre 2013 (un jour après la croisière sur le bateau K_____).

Ainsi, même à considérer que l'appelant a travaillé le samedi 2 novembre 2013 – ce qui a été corroboré par le chef de production –, il a, au total, exercé son activité durant neuf samedis et cinq dimanches, mais a bénéficié de 15.5 jours de récupération, soit un jour et demi de plus.

Il importe dès lors peu de savoir si les cinq semaines de vacances accordées à l'appelant en pleine période de fêtes de fin d'année visaient, du moins en partie, à compenser en nature les heures supplémentaires effectuées. En tout état de cause, la résiliation du contrat par l'appelant a eu pour effet d'empêcher toute

compensation de ses heures pendant le délai de congé, à savoir de janvier à mars 2014 (sur le délai de congé cf. ATF 134 III 354, in JdT 2010 I p. 678 et SJ 2008 I p. 333). Peu importe également de savoir si l'appelant a réellement été dispensé de travailler pendant cinq jours en août 2013, puisqu'il n'avait jusque-là accompli aucune heure supplémentaire.

En définitive, l'intégralité des heures supplémentaires effectuées par l'appelant ont été compensées par un congé d'une durée au moins égale, lequel a été payé à 100%.

2.5.3 S'agissant du travail dominical, il a été retenu ci-avant que l'appelant a travaillé les dimanches 15 septembre, 22 septembre, 6 octobre, 27 octobre et 24 novembre 2013, à raison de 8 heures par jour. Pour ces cinq jours de travail dominical, il a bénéficié de jours de compensation d'une durée au moins égale, pour lesquels il a été rémunéré.

Bien que les parties aient prévu, dans le cadre du contrat de travail, qu'une certaine souplesse était attendue du travailleur dans l'aménagement de ses horaires de travail, elles n'étaient pas convenues d'un travail à effectuer régulièrement le dimanche, puisque l'horaire contractuellement convenu avait été fixé du lundi au vendredi. Pour le travail fourni de manière temporaire le dimanche, l'appelant a donc droit, outre au repos compensatoire dont il a bénéficié pour les cinq jours accomplis, au supplément de salaire de 50% prévu par l'art. 19 al. 3 LTr.

Dans la mesure où le salaire mensuel brut de l'appelant, treizième salaire compris, se montait à 4'875 fr. et que le travailleur accomplissait 40 heures par semaine, chaque jour de travail effectué à raison de 8 heures était rémunéré à hauteur de 224 fr. 15 [4'875 fr. : 21.75 (nombre mensuel moyen de jours ouvrables)].

L'appelant avait ainsi droit à une rémunération supplémentaire de 560 fr. 50 (224 fr. 15 x 5 dimanches : 2).

Le travail dominical ayant été effectué entre les mois de septembre et novembre 2013, cette somme sera due dès le 1er novembre 2013 (terme moyen).

2.5.4 L'appel sera ainsi partiellement admis.

3. Compte tenu de la faible valeur litigieuse, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Il n'est en outre pas alloué de dépens (art. 96 CPC; art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 22 avril 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/112/2015 rendu le 11 mars 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/10396/2014-1.

Au fond :

L'admet partiellement.

Annule le ch. 3 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau sur ce point :

Condamne B_____ à payer à A_____ le somme brute de 560 fr. 50 avec intérêt à 5% dès le 1er novembre 2013.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.