REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/12404/2021-1 **CAPH/196/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 22 DÉCEMBRE 2022

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 18 mai 2022 (JTPH/146/2022), comparant par le syndicat B_____, _____, auprès duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

Monsieur C_____, domicilié _____, intimé, comparant par [l'association patronale] D_____, _____,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 22 décembre 2022.

EN FAIT

A. **a.** A_____ est titulaire de l'entreprise individuelle E_____, A_____ [ci-après : E_____], sise à F_____ (Genève), active dans le domaine de la gypserie, peinture, papiers-peints, moquettes et carrelages.

b. Par contrat de durée indéterminée du 3 juillet 2015, C_____ a été engagé par A_____ en qualité de peintre en bâtiment à temps complet à partir du 1er juillet 2015. La durée de travail convenue était de 40 heures par semaine et le salaire horaire a été fixé à 30 fr. brut – droit aux vacances et 13ème salaire compris – pour être augmenté à 32 fr. en 2016, 32 fr. 50 dès le 1er février 2017 et à 33 fr. dès le 1er juin 2019. Son droit annuel aux vacances était de trente jours dès lors qu'il était âgé de plus de 50 ans.

Le contrat prévoyait en outre que les parties étaient liées par l'ensemble des dispositions de la Convention collective romande du second œuvre (ci-après : CCT-SOR).

c. Par courrier remis en main propre le 28 août 2020 à C_____, A_____ a résilié le contrat de travail de ce dernier pour le 31 octobre 2020 en raison d'une baisse d'activité.

d. Compte tenu de l'incapacité de travail de C_____ pour cause de maladie dès le 1er septembre 2020, le terme du contrat a été reporté au 31 janvier 2021, fin du délai de protection.

e. Les horaires que devaient en principe respecter les employés de A_____ étaient de 8h à 12h00 et de 13h à 17h.

f. Durant toute son activité, C_____ a rempli des décomptes d'heures, qui étaient parfois signés par celui-ci, inscrivant systématiquement avoir effectué huit heures de travail par jour.

g. Selon ses fiches de salaire, C_____ a travaillé cent treize jours de juillet à décembre 2016, dix-sept jours en janvier 2017, deux cent deux jours entre le 1er février et le 31 décembre 2017, deux cent quatre jours en 2018, nonante-cinq jours du 1er janvier au 31 mai 2019, nonante-huit jours du 1er juin au 31 décembre 2019 et soixante-cinq jours de janvier à août 2020. Chaque jour travaillé a été rémunéré à raison de 8 heures.

B. **a.** Par demande déposée le 24 juin 2021, déclarée non conciliée le 19 juillet 2021 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes le 27 juillet 2021, C_____ a assigné A_____ en paiement de la somme totale de 15'810 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er septembre 2020, soit 12'910 fr. 75 bruts à titre de salaire pour trente minutes travaillées les matins du 1er juillet 2016 au 31 août

2020, 1'683 fr. 55 bruts à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature pendant cette période et 1'215 fr. 70 bruts à titre de treizième salaire pendant cette période. Il a également conclu à la délivrance de fiches de salaire rectifiées.

A l'appui de ses conclusions, C_____ a allégué avoir eu l'obligation de débuter son travail à 7h30 tous les jours et ainsi effectué des journées de huit heures trente de travail selon l'horaire suivant : 7h30 - 12h00, 13h00 - 17h00. Pendant la demi-heure comprise entre 7h30 et 8h00, il s'était notamment occupé de charger la camionnette ou de la décharger des matériaux de la veille (gravats, protections solaires, pots de peinture, etc.), s'était rendu à la décharge ou chez les fournisseurs pour acheter du matériel, ou avait rangé le dépôt. Les fiches de salaire étaient inexactes puisqu'elles indiquaient constamment huit heures de travail. Il réclamait par conséquent le paiement du salaire pour une demi-heure supplémentaire par jour pendant sept cent nonante-quatre jours de travail.

b. Dans sa réponse du 30 septembre 2021, A_____ a conclu au déboutement de C_____ de l'entier de ses conclusions. Sur demande reconventionnelle, il a conclu à ce que C_____ soit condamné au paiement d'une amende de 1'000 fr. pour procédure téméraire.

A l'appui de ses conclusions, il a notamment allégué que C_____ n'avait jamais contesté ses fiches de salaire ni soulevé aucune prétention en lien avec une demi-heure supplémentaire de travail. Tous les collaborateurs commençaient à travailler à 8h et travaillaient huit heures par jour. Ils étaient toutefois libres de venir plus tôt pour boire un café ou discuter avec les collègues mais ce temps ne devait pas compter comme temps de travail. En outre, l'entreprise faisait preuve de flexibilité et accordait une certaine confiance aux employés, ceux-ci pouvant commencer le travail plus tôt s'ils avaient besoin de terminer plus tôt, par exemple pour aller chercher leurs enfants à l'école.

Comme ses collègues, C_____ avait rempli un décompte des heures travaillées qu'il remettait chaque mois signé au secrétariat pour l'établissement des fiches de salaire. Tous les décomptes d'heures remis par ce dernier indiquaient huit heures de travail par jour, à l'exception des jours de vacances ou d'absence.

A l'appui de ses allégations, A_____ a notamment produit quatre attestations signées par des employés de l'entreprise, à savoir G_____, H_____, I_____, datées respectivement des 28 septembre, 29 septembre et 27 octobre 2021, et par J_____, non datée, indiquant que A_____ respectait les horaires de travail définis contractuellement, que les horaires effectifs étaient 8h00-12h00 puis 13h00-17h00, sans qu'il ne soit exigé d'eux de venir plus tôt le matin ou de rester plus tard le soir.

c. A l'audience de débats du 24 février 2022, C_____ a déclaré que le matin il se rendait à l'entreprise pour prendre une camionnette et y chargeait le matériel nécessaire si celui-ci était stocké ou allait le chercher chez les fournisseurs, avant de se rendre sur le chantier. A_____ organisait beaucoup de réunions à 7h30 avec tous les employés et se fâchait si quelqu'un arrivait à 7h32.

Le soir, il avait l'obligation de terminer sur le chantier à 17h00, après quoi il redéposait la camionnette à l'entreprise. Lorsqu'il lui arrivait de terminer sa journée de travail avant 17h00, il retournait à l'entreprise pour y faire du rangement et du nettoyage jusqu'à 17h00. Il lui était aussi arrivé de finir le travail plus tard, pour terminer la tâche en cours.

Il s'était renseigné auprès du syndicat qui lui avait dit qu'il ne fallait pas être trop revendicateur, sans quoi il risquait d'être licencié, et qu'il pourrait réclamer ses heures pendant une durée de cinq ans. Il n'avait par conséquent pas inscrit son temps de travail réel sur les décomptes mais seulement huit heures car cela correspondait à son contrat de travail et à ce qui lui avait été demandé.

d. A_____ a déclaré que les horaires que devaient respecter les employés étaient 8h00 – 12h00 et 13h00 – 17h00. Les réunions qu'il organisait souvent le matin l'étaient à 7h50 ou 8h00, et non à 7h30 car certains employés arrivaient plus tard. Il s'agissait de réunions informelles, tenues autour d'un café.

Il était exact que certains employés arrivaient avant 8h pour charger le matériel, discuter et boire un café mais tout cela se passait de manière à ce que le travail soit réalisé selon les horaires décrits. Il avait proposé à ses employés deux options : soit l'un d'eux se chargeait d'amener le matériel sur tous les chantiers, soit tout le monde venait avec sa voiture à l'entreprise, prenait une camionnette pour transporter le matériel et la ramenait le soir, leurs voitures privées pouvant être parquées sans frais et en sécurité. C'était cette deuxième option qu'avaient choisie les employés.

Chaque collaborateur était libre d'indiquer l'horaire qu'il faisait mais il était évident que si l'un d'eux indiquait huit heures trente de travail, il lui demandait de mieux s'organiser pour ne travailler que huit heures. Les ouvriers étaient responsables de charger le matériel et de le nettoyer, tout comme le dépôt et la camionnette, temps devait être compté dans les heures de travail. De même, les horaires sur le chantier pouvaient être fluctuants et il revenait aux employés de réaliser leur travail dans l'horaire qui était défini. Il n'appliquait pas un contrôle strict et il n'était pas important qu'un ouvrier parte un quart d'heure avant ou après, ceux-ci étant en outre autorisés à s'absenter pour des raisons personnelles.
e. Entendu en qualité de témoin par le Tribunal le 5 avril 2022, K_____, employé comme carreleur par A_____ de 2014 à 2018, a déclaré que son horaire de travail était 8h à 12h, puis de 13h à 17h. Il venait régulièrement au dépôt à

7h00 pour se changer, prendre la camionnette et se rendre chez les fournisseurs afin de charger le matériel. Il avait décidé de lui-même d'arriver plus tôt, vers 7h ou 7h10, sans que A_____ ne l'y obligeât. Il buvait de temps-en-temps un café avec les collègues mais cela ne durait guère plus de cinq minutes. Il se rendait ensuite sur les chantiers pour y commencer son travail à 8h. Les autres employés, ce qui représentait entre quatre et cinq personnes, arrivaient généralement vers 7h30 au dépôt mais cela dépendait des personnes et du matériel qu'il y avait à organiser. Il voyait C_____ tous les matins à 7h30, plus ou moins cinq minutes, lequel venait se changer, prendre la camionnette et partir sur le chantier. Il était rare que ce dernier prenne un café avec les collègues.

f. L_____, employé comme plâtrier par A_____ depuis le mois de mars 2017, entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il arrivait tous les jours au dépôt à 7h30, comme imposé par A_____, pour s'y changer avant de partir travailler avec la camionnette de l'entreprise. Il débutait ses chantiers quand il arrivait, ce qui dépendait de la distance à parcourir. Souvent, il prenait un café qui durait environ cinq minutes avec d'autres collègues, dont parfois le demandeur. Il a confirmé que C_____ venait tous les matins à 7h30. Le soir, il terminait son travail vers 17h00 s'il était près du dépôt ou vers 16h45 s'il se trouvait plus loin. Il rentrait ensuite chez lui vers 17h30, voire 18h quand il discutait avec A_____.

g. A la demande de C_____, M_____ – [entreprise] auprès de laquelle E_____ se fournit en matériel – a produit une copie des bulletins de livraison au nom de E_____ pour l'année 2020, lesquels ne mentionnent pas l'heure de l'enlèvement du matériel.

h. A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé puis le Tribunal a gardé la cause à juger.

C. Par jugement JTPH/146/2022 du 18 mai 2022, le Tribunal des Prud'hommes, après avoir déclaré les demandes principale et reconventionnelle recevables (ch. 1 et 2 du dispositif), a condamné A_____ à verser à C_____ la somme brute de 15'810 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er septembre 2020 (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A_____ à remettre à C_____ des fiches de salaire rectifiées pour la période du mois de juillet 2016 au mois d'août 2020 (ch. 5), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 6) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7).

Le Tribunal a retenu que la CCT-SOR s'appliquait aux relations de travail entre les parties dès lors que son champ d'application, y compris les modifications survenues dans ce texte, avait été étendu par divers arrêtés du Conseil fédéral.

Alors que le contrat prévoyait une durée de travail de quarante heures par semaine, il résultait des témoignages que C_____ arrivait au dépôt à 7h30 pour

débuter les travaux à 8h sur les chantiers. La réparation du matériel et le changement de vêtements constituaient du temps de travail devant être rémunéré, une demi-heure constituant une durée correcte pour effectuer ces tâches. Le salaire d'un employé devait être versé pour une durée de travail déterminée selon le tarif convenu. Le droit du travail ne permettait pas de verser un salaire horaire plus élevé pour prendre en considération d'éventuelles heures de travail supplémentaires qui ne seraient pas comptabilisées. Chaque heure de travail devait être rémunérée et il revenait précisément à l'employeur de tenir un décompte précis afin de s'en assurer. Il n'était pas possible de reprocher à l'employé de ne pas avoir contesté les décomptes ou les fiches de salaire – qui indiquaient tous huit heures d'activité journalière – avant le mois d'avril 2021, au vu des risques inhérents à ce genre de réclamations. C_____ était donc fondé à percevoir un solde de salaire pour la demi-heure effectuée chaque matin pour la période allant du 1er juillet 2016 au 31 août 2020.

D. **a.** Par acte déposé le 20 juin 2022 à la Cour de justice, A_____ a appelé de ce jugement, qu'il a reçu le 19 mai 2022. Il a conclu à l'annulation des chiffres 3 à 5 et 7 de son dispositif et, cela fait, à ce qu'il soit dit et constaté, en tant que de besoin, que le salaire versé à C_____ correspondait aux heures réellement effectuées, à savoir 8h par jour, et non 8h30 par jour, C_____ devant être débouté de toutes autres conclusions.

b. C_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

c. Dans leur réplique et duplique, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

d. Les parties ont été informées le 3 novembre 2022 de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans les délai et forme utiles (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue par le Tribunal des prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance était supérieure à 10'000 fr. (art. 91 ss et 308 al. 2 CPC).

1.2 Le juge d'appel dispose d'un pouvoir d'examen complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait

cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable - pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

1.3 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire simple (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte ou incomplète des faits.

Ceux-ci, en tant qu'ils étaient pertinents, ont été intégrés directement dans l'état de faits dressé ci-dessus, l'instance d'appel disposant d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (cf. consid. 1.2 ci-dessus).

3. Il n'est pas contesté en appel que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO.

Les parties admettent par ailleurs, à juste titre, que la CCT-SOR leur est applicable dans son intégralité, soit également ses dispositions non concernées par son extension par le Conseil fédéral, vu qu'elles ont intégré cette convention collective de travail dans leur contrat de travail signé le 3 juillet 2015.

4. L'appelant reproche au Tribunal de l'avoir condamné à rémunérer l'intimé pour le travail qu'il a effectué entre 7h30 du matin et 8h.

4.1.1 L’employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO).

Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l’usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d’exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s’en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c al. 1 C). L’employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d’un quart au moins, sauf clause contraire d’un accord écrit, d’un contrat-type de travail ou d’une convention collective (art. 321c al. 3 CO).

Selon l'art. 12 ch. 1 CCT-SOR 2011, la durée hebdomadaire moyenne de travail pour un emploi à plein temps est de 41 heures, l'entreprise ayant la faculté de la

fixer à 39 heures au minimum et à 45 heures au maximum, du lundi au vendredi (art. 12 ch. 1 let. a CCT-SOR).

4.1.2 Selon le Code des obligations, un travailleur doit être rémunéré dès le moment où il met son temps à la disposition de son employeur, soit à partir du moment où il quitte le dépôt, le siège de l'entreprise ou le lieu de rendez-vous pour se déplacer jusqu'au chantier. Le temps de déplacement du dépôt au chantier doit donc être inclus dans l'horaire de travail et rémunéré au tarif normal (cf. explication de la CCT-SOR par la Comission professionnelle paritaire du canton de Vaud : https://cppvd.ch/fac-second-oeuvre).

Une exception est prévue à l'art. 23 al. 1 lit. c CCT-SOR (l'édition 2011 et 2019 ayant un contenu identique), qui n'a toutefois pas été étendu par l'arrêté du Conseil fédéral, lequel prévoit que "le temps de transport est indemnisé selon le tarif horaire sans supplément dans la mesure où il dépasse une demi-heure par jour à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du retour sur le lieu de rassemblement. Ce temps de transport indemnisé compte comme temps de travail".

Ainsi, selon l'art. 23 al. 1 lit. c CCT-SOR, le temps de transport entre l'atelier et les chantiers est indemnisé selon le tarif horaire sans supplément uniquement dans la mesure où il dépasserait 30 minutes par jour à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du retour sur le lieu de rassemblement. C'est-à-dire que ces 30 premières minutes sont à la charge des travailleurs (cf. explication de la CCT-SOR par la Comission professionnelle paritaire du canton de Vaud : https://cppvd.ch/fac-second-oeuvre).

4.1.3 Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO et quelle est la quotité des heures dont il demande la rétribution (art. 8 CC; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_493/2019 consid. 5.3.1 et les nombreux arrêts cités).

4.2 En l'espèce, conformément à l'art. 12 ch. 1 let. a CCT-SOR, les parties ont fixé l'horaire hebdomadaire de travail à quarante heures par semaine. Il résulte des enquêtes que ces heures étaient effectuées à raison de huit heures par jour, de 8h à 12h et de 13h à 17h. L'intimé à d'ailleurs toujours indiqué à son employeur – par le biais de ses décomptes d'heures, qu'il a parfois signées – avoir travaillé huit heures de travail par jour.

Certes, les enquêtes ont permis d'établir que l'intimé arrivait tous les matins à l'atelier vers 7h30 pour se changer, prendre la camionnette et partir sur le chantier afin de débuter les travaux à 8h. Les déclarations écrites produites par l'appelant ne sont pas décisives dès lors qu'elles ne font qu'attester de la situation de travail actuelle des employés qui les ont rédigées et qu'elles ne comportent aucune information relative aux horaires qui étaient pratiqués par l'intimé lui-même. Pour

sa part, l'intimé, à qui incombait le fardeau de la preuve, n'a pas établi avoir occupé le temps entre 7h30 et 8h à des tâches relevant du travail, notamment il n'a pas prouvé avoir chargé la camionnette, été chez divers fournisseurs ou s'être rendu à la déchetterie avant de se rendre sur le chantier. En effet, aucun témoin n'a indiqué avoir vu l'intimé effectuer de telles tâches et les factures d'achat de matériel n'indiquent pas d'heure d'enlèvement, si bien qu'il ne peut être retenu que ces achats ont été effectués par l'intimé entre 7h30 et 8h. Par conséquent, le temps entre 7h30 et 8h était destiné exclusivement au déplacement et non à effectuer des tâches relevant du travail, il ne s'agissait ainsi pas d'heures supplémentaires de travail effectuées au-delà de la limite contractuelle.

Par ailleurs, l'intimé n'a pas établi avoir travaillé les soirs au-delà de 17h, ni n'a formulé de prétention allant dans ce sens.

Comme le temps de déplacement journalier entre l'atelier, lieu de rassemblement, et les chantiers où le travail commençait à 8h, n'a pas été supérieur à 30 minutes par jour, l'appelant ne devait, en application de l'art. 23 al. 1 let. c CCT-SOR, pas rémunérer l'intimé pour cela. Rien ne vient étayer l'allégation de l'intimé selon laquelle l'art. 23 CCT-SOR ne trouverait application qu'en cas de distance importante entre les lieux de rassemblement et les chantiers.

Par conséquent, les chiffres 3 à 5 du dispositif du jugement entrepris seront annulés et l'intimé sera débouté des fins de sa demande en paiement formée le 24 juin 2021 à l'encontre de l'appelant.

5. La valeur litigieuse en appel étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile).

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 20 juin 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/146/2022 rendu le 18 mai 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12404/2021.

Au fond :

Annule les chiffres 3 à 5 du dispositif de ce jugement.

Cela fait et statuant à nouveau :

Déboute C_____ des fins de sa demande en paiement formée le 24 juin 2021 à l'encontre de A_____.

Confirme le jugement pour le surplus.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel ni alloué de dépens d'appel.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Pierre-André THORIMBERT, juge salarié; Madame Véronique FERNANDES, greffière.

La présidente :	La greffière :
Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI	Véronique FERNANDES

<u>Indication des voies de recours et valeur litigieuse</u> :

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.

<u>Valeur litigieuse</u> des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.