



T \_\_\_\_\_

E \_\_\_\_\_ SA  
**Dom. élu** : Me Yvan JEANNERET  
Rue du Conseil-Général 18  
1205 GENEVE

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du mercredi 20 février 2002

Mme Martine HEYER, présidente

Mme Chantal MENUZ et M. Achille PEDUZZI, juges employeurs

MM. Olivier BAGNOUD et Stéphane JAN, juges salariés

Mme Chantal MARGAND, greffière d'audience

**EN FAIT**

A. Par acte déposé le 14 décembre 2001 au greffe de la juridiction des Prud'hommes, T\_\_\_\_\_ appelle d'un jugement rendu le 24 octobre 2001 par le Tribunal des Prud'hommes, notifié aux parties le 13 novembre 2001, et reçu au plus tôt le lendemain 14 novembre par l'appelant, jugement qui le déboute de toutes les conclusions qu'il avait prises à l'encontre de la société E\_\_\_\_\_SA (ci-après E\_\_SA), en paiement de:

- 15'000 frs           à titre d'indemnité pour congé abusif;
- 5'661 frs 60       à titre de paiement pour 168 heures supplémentaires.

Seul ce dernier poste est litigieux en appel, T\_\_\_\_\_ ayant abandonné ses conclusions relatives au congé abusif.

B. Les faits suivants résultent de la procédure:

a. E\_\_SA a engagé T\_\_\_\_\_ le 6 décembre 2000 en qualité de responsable du point de vente Metro Shopping à la gare de Cornavin, pour un salaire mensuel brut de 4'800 frs pendant la période d'essai. L'horaire était de 42 heures nettes par semaine (soit 45 avec les pauses) et l'employé bénéficiait de 4 semaines de vacances.

Cet engagement a été confirmé à l'échéance de la période d'essai, par courrier de E\_\_SA du 2 mars 2001, le salaire de T\_\_\_\_\_ passa alors à 5'000 frs par mois.

b. Il était prévu que T\_\_\_\_\_ lance ainsi un nouveau point de vente de la société E\_\_SA, ce qui impliquait nécessairement l'accomplissement d'heures supplémentaires; cela étant, l'employé était libre d'organiser son temps comme il le voulait. T\_\_\_\_\_ gérait une équipe d'une quinzaine de personnes. Le commerce comportait un bar expresso, une boulangerie, un tea-room et une sandwicherie. Il ouvrait entre 5 et 8 heures, selon les services, et fermait entre 19 et 20 heures.

- c. Le supérieur hiérarchique de T\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_, entendu à titre de renseignement par le Tribunal, a expliqué que des difficultés avaient surgi concernant le précité, car il tenait de manière imprécise le planning des horaires, ce qui engendrait des problèmes avec le personnel.. Une tentative d'améliorer cette situation avait échoué, de sorte que l'employé avait été licencié. Toujours selon A\_\_\_\_\_, aucune discussion précise n'avait eu lieu concernant les heures supplémentaires, toutefois il était prévu que celles-ci pouvaient être compensées par des congés; en l'espèce, l'employé avait pris une semaine à ce titre, car il y avait eu un surcroît de travail en décembre 2000, période où le commerce était en transformation.
- d. Par courrier du 26 mars 2001, E\_\_SA a résilié le contrat pour l'échéance du 30 avril 2001, invoquant les compétences insuffisantes de T\_\_\_\_\_, son peu de précision dans l'établissement des plannings de travail et le retard qu'il mettait à les transmettre à l'employeur pour l'établissement des paies. Espérant toutefois maintenir les relations de travail, E\_\_SA avait alors transféré l'employé dans un autre point de vente, où il travailla pendant le délai de congé; cet essai se révéla toutefois non concluant. T\_\_\_\_\_ bénéficia d'une semaine de congé entre le 23 et le 30 avril 2001, pour compenser ses heures supplémentaires.
- e. Le 15 juin 2001 T\_\_\_\_\_ a saisi la juridiction des Prud'hommes, en réclamant une indemnité de 15'000 frs pour congé abusif et une somme de 5'661 frs 60 en paiement de 168 heures supplémentaires. Il soutient n'avoir pas eu suffisamment de personnel pour le seconder, de sorte qu'il a été contraint non seulement d'être présent à l'ouverture du magasin, mais aussi à la fermeture.

E\_\_SA s'est opposée à ces prétentions; s'agissant des heures supplémentaires, elle a fait valoir que l'employé aurait parfaitement pu déléguer une partie de ses activités à d'autres personnes, afin de s'en tenir à l'horaire convenu. Il disposait en effet d'une assistante et de deux collaboratrices aptes à le remplacer.

f. En date du 24 octobre 2001 le Tribunal des Prud'hommes a rendu la décision présentement querellée, qui déboute intégralement T\_\_\_\_\_ ; les premiers juges ont considéré que ce dernier avait été licencié parce qu'il ne possédait pas les compétences suffisantes pour exercer les tâches qui lui avaient été confiées et qu'il ne s'agissait donc pas d'un congé abusif. Quant aux heures supplémentaires, tout d'abord l'employé pouvait s'organiser pour se faire assister, le cas échéant pour récupérer les heures qu'il avait dû accomplir; il avait d'ailleurs bénéficié d'une semaine de congé pour les compenser.

C. A l'appui de l'appel qu'il forme contre cette décision, en tant qu'elle concerne les heures supplémentaires, T\_\_\_\_\_ reprend son argumentation de première instance. Il ne conteste pas avoir compensé une partie des heures supplémentaires par une semaine de congé, mais il soutient que cela était insuffisant; il précise que les collaboratrices auxquelles fait référence E\_\_SA n'auraient pas été en mesure de s'occuper seules des caisses dont il avait la responsabilité; leur déléguer cette tâche aurait été risqué, vu les relations déjà tendues qui existent entre lui et son employeur.

E\_\_SA persiste également dans son argumentation de première instance et conclut au déboutement de T\_\_\_\_\_. L'intimée maintient que le personnel dont disposait l'employé pouvait parfaitement faire, sinon la fermeture, du moins l'ouverture du commerce; quant à la fermeture, elle ne nécessitait guère plus de 15 à 30 minutes de plus par jour. E\_\_SA souligne encore que l'employé n'a jamais réclamé auparavant le paiement d'un tel nombre d'heures supplémentaires, et ce alors-même que c'était à lui d'établir les plannings y relatifs.

D. A l'audience du 20 février 2002 devant la Cour d'appel, T\_\_\_\_\_ a indiqué que, depuis janvier 2001 il avait travaillé du mardi au samedi; il arrivait à 6 heures et partait au plus tôt à 20 heures 30 et au plus tard à 21 heures 30, n'ayant pris d'une demi-heure de pause pour le repas de midi. Il était essentiellement chargé de tâches administratives; il établissait les horaires, les commandes, s'occupait des caisses, des mises en banque etc. A

cela s'ajoutait la nécessité de donner des coups de main partout où cela était nécessaire. Le commerce comportait sept caisses; le matin il fallait vérifier les fonds de caisse et le soir le personnel lui remettait les clés, au fur et à mesure des départs, jusqu'à 20 heures. A ce moment-là il vérifiait si toutes les caisses jouaient. T\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il était le seul à posséder une clé accédant à un ordinateur qui permettait de vérifier toutes les caisses. Ce travail de vérification lui prenait bien trois quarts d'heure.

T\_\_\_\_\_ a confirmé que les plannings d'horaires, et en particulier ceux qui étaient versés au dossier, étaient établis par lui. Ces documents ne sont pas contestés par E\_SA, dont le représentant à l'audience, B\_\_\_\_\_, a précisé que les originaux pourraient être produits, si nécessaire.

A l'issue de l'audience, la Cour d'appel a gardé la cause à juger

### **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 de est recevable.
2. T\_\_\_\_\_ fonde sa prétention en paiement de ses heures supplémentaires sur l'article 321c CO.

A teneur de cette disposition, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que 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 (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un 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 (al. 3).

3. La Cour d'appel retiendra tout d'abord que l'intimée ne conteste pas formellement l'existence des heures supplémentaires alléguées par l'appelant, ni le principe de leur rétribution. Elle soutient simplement que l'employé aurait pu s'organiser différemment, qu'il a eu la possibilité de compenser ses heures par une semaine de congé et que le nombre d'heures réclamées l'étonne. Le descriptif, non contesté, des activités quotidiennes de l'appelant révèle toutefois que ce dernier devait coordonner, et assumer, des tâches nombreuses et variées; il est ainsi vraisemblable qu'il a été régulièrement contraint d'assumer des heures supplémentaires, ce d'autant que cette activité était relativement nouvelle pour lui, et qu'il n'a pas véritablement eu la possibilité de se former. Cela étant, et surtout, l'instruction n'a pas démontré - au-delà des affirmations contestées de l'intimée - que d'autres employés auraient eu la formation et les compétences nécessaires pour que T\_\_\_\_\_ puisse leur déléguer une partie de ses tâches, et en particulier celle de procéder aux vérifications des caisses en fin de journée. L'appelant apparaît donc bien avoir été le seul à même de faire ce travail. Il aurait certes dû pouvoir organiser son équipe de telle manière qu'il ne soit pas obligé - en outre, d'être présent aussi le matin à l'ouverture des locaux. A ce propos l'appelant affirme qu'il n'a pas pu le faire, car le patron avait exigé sa présence aussi le matin. Mais cette allégation est contestée, et T\_\_\_\_\_ n'en a pas rapporté la preuve. Quoi qu'il en soit, il apparaît plutôt que ce dernier, vraisemblablement en raison de son expérience insuffisante, n'a pas été en mesure de gérer son temps de travail de manière adéquate, de manière à éviter d'accomplir des heures supplémentaires, et il n'est pas démontré que cette situation lui soit imputable à faute.

Pour toutes les raisons qui viennent d'être exposées, la Cour d'appel retiendra que ces heures supplémentaires ont existé, et, en outre, que l'employeur en a connu, ou du moins pouvait en connaître, l'existence. En effet, T\_\_\_\_\_ a versé au dossier les planning horaires qu'il établissait mensuellement, à l'attention de E\_\_SA, le concernant et

concernant les autres employés; E\_\_SA ne conteste pas avoir reçu ces documents à l'époque.

4. La Cour d'appel s'étonne que les parties n'aient pas porté plus d'attention à ces plannings d'horaires, car même si ces documents ont été établis avec un relatif manque de rigueur, il n'a pas été soutenu que ceux qui figurent au dossier seraient erronés, en tant qu'ils concernent les horaires de l'appelant. Dans ces conditions, ces documents peuvent utilement servir à un examen par sondage des heures supplémentaires litigieuses.

Selon ces documents, entre le 4 décembre 2000 et le 31 mars 2001, soit pendant 17 semaines, T\_\_\_\_\_ a effectué 822 heures, soit en moyenne 48,35 heures par semaine, alors que le contrat prévoyait 42 heures nettes. Ceci représente 6,3 heures supplémentaires par semaine, ou, à raison de 4,33 semaines par mois, 28,145 heures supplémentaires par mois. Rapportées à la période de quatre mois pendant lesquels a duré la relation effective de travail au M\_\_\_\_\_, le total des heures supplémentaires ascende à 112,58 heures supplémentaires. C'est le lieu d'observer que la période considérée s'arrête début avril, puisqu'ensuite, et jusqu'à l'échéance du contrat, l'appelant a été déplacé vers un autre point de vente. Du montant susmentionné il convient de retrancher les 42 heures déjà compensées par la prise d'un congé d'une semaine. Il reste finalement à indemniser 70,58 heures supplémentaires, à raison de 33 frs70 l'heure, selon le calcul d'un tarif horaire de 125 %, tel qu'opéré par l'appelant. L'intimée reste ainsi devoir à l'appelant une somme de 2'375 frs,85 au titre de salaire pour heures supplémentaires.

Dans cette mesure, les conclusions de l'appelant seront admises, et le jugement de première instance annulé.

**PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 2,

A la forme :

Reçoit l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement du tribunal des prud'hommes du 24 octobre 2001, rendu en la cause n° C/12560/2001-2.

Au fond :

Annule ce jugement en tant qu'il a débouté T\_\_\_\_\_ de ses conclusions tendant au paiement d'heures supplémentaires.

Condamne E\_\_\_\_\_ SA à payer à T\_\_\_\_\_ la somme de 2'375 frs 85, avec intérêts à 5% l'an à la date moyenne du 15 février 2001, à titre de salaire pour des heures supplémentaires, effectuées entre le 6 décembre 2000 et le 31 mars 2001.

Dit que la partie qui en a la charge devra opérer, sur la somme susmentionnée, les déductions légales et usuelles.

Confirme pour le surplus le jugement précité.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

La présidente