

GE_GERICHTE CAPH/116/2009 vom 24. August 2009

GE Cour de justice, 2009-08-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_116_2009

FR: GE_GERICHTE CAPH/116/2009 du 24 août 2009

IT: GE_GERICHTE CAPH/116/2009 del 24 agosto 2009

Regeste

Résumé: T a été engagé au 1er janvier par E en qualité de responsable de ventes de lunettes de marques pour la Suisse romande et le Tessin. Le contrat prévoyait un délai de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois ainsi que la possibilité pour les parties de se réunir en octobre au plus tard pour renégocier les conditions dudit contrat, en cas d'objectifs non atteints. A fin décembre, les parties ont conclu un nouveau contrat, aux clauses identiques, stipulant que l'entrée en service de T était convenue au 1er janvier suivant. En avril, E a résilié les rapports de travail qui le liaient à T pour le mois de mai. T soutient que E n'a pas respecté le délai de résiliation applicable qui, à son avis, était de deux mois pour la fin d'un mois, conformément à ce qui était prévu par l'art. 335c CO. La Cour a retenu, contrairement aux allégués de E, que le premier contrat n'avait pas été conclu pour une durée déterminée, aucune échéance n'ayant notamment été prévue par les parties. Par ailleurs, il n'était pas établi que ce contrat avait été valablement résilié. Ainsi, le procédé de E consistant à faire signer à son employé un nouveau contrat, quelques jours avant la prétendue fin du premier, apparaissait à ses yeux comme suspect, ce d'autant plus que le motif invoqué à l'appui du congé, soit l'insuffisance de rendement de T, n'avait pas pu être démontré. La Cour relevait par ailleurs que, dans la mesure où le nouveau contrat était pour l'essentiel calqué sur le précédent, y compris s'agissant de la clause de résiliation prévoyant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois, E avait délibérément choisi ce mode de procéder pour empêcher la naissance, au profit de T, d'avantages contractuels auxquels ce dernier avait normalement droit. Il en résultait pour la Cour que E ne pouvait mettre fin au contrat la liant à T que moyennant un délai de résiliation de deux mois pour la fin d'un mois, conformément à l'art. 335c al. 1 CO, confirmant en cela le jugement entrepris.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

E. 2

Il ressort de l'audition des parties devant le Tribunal des prud'hommes que celles-ci étaient en désaccord concernant la durée du contrat, plus précisément sa nature déterminée ou indéterminée.

En ce qui concerne le contrat de durée déterminée, il a pour caractéristique principale de prendre automatiquement fin à l'échéance fixée (REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 14 éd., § 12 n° 131, Berne 1999). Autrement dit, aucune résiliation n'est nécessaire (art. 334 al. 1 CO). A contrario, un tel contrat ne peut être résilié avant l'échéance, sauf juste motif (art. 337 CO).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/17301/2008 - 3 - 5 -

* COUR D'APPEL *

Pour ce qui est du contrat conclu le 19 octobre 2006, prenant effet le 1er janvier 2007, il saute aux yeux qu'il ne s'agit pas d'un contrat à durée déterminée, pour deux raisons. D'une part, aucune échéance n'est prévue et ce n'est pas la clause concernant une éventuelle réunion fin octobre pour "renégocier les conditions du présent contrat" qui peut lui conférer cette qualité. En effet, dans un tel contexte, l'employé ne pouvait pas savoir à quelle date son emploi devait prendre fin, ce qui n'est pas admissible. D'autre part, le contrat prévoit une clause de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois, ce qui est typique pour un contrat à durée indéterminée.

E. 3

Concernant le contrat daté du 29 décembre 2007, l'appelante a prétendu en première instance qu'il aurait été conclu à la suite d'une réunion du mois d'octobre précédent, dont l'intimé conteste qu'elle ait eu lieu. Quant à l'intimé, il a affirmé que ce contrat lui avait été soumis pour signature le 7 janvier 2008.

Force est de constater que la réalité de la réunion alléguée n'est pas établie et ce n'est pas la référence, dans le contrat du 19 octobre 2006, qui saurait valoir preuve à cet égard. De toute façon, l'appelante n'a pas prétendu qu'elle aurait formellement et en respectant le délai contractuel, d'un mois pour la fin d'un mois, mis fin à ce contrat. Or, si on se place à la date du 29 décembre 2007, le contrat du 19 octobre 2006 n'aurait pas pu être résilié valablement par l'appelante, étant rappelé que, selon l'intimé, il aurait signé ce contrat le 7 janvier 2008 seulement.

Il découle de ce qui précède que le procédé consistant à faire signer à un employé un nouveau contrat, deux jours (au mieux) avant la prétendue fin - selon la perception de l'employeur - du premier, apparaît comme suspect, ce d'autant plus que la prétendue insuffisance de rendement de l'employé n'a pas été établie, aucun document probant concernant le chiffre d'affaires effectivement réalisées par l'intimé n'ayant été versé au dossier.

Il y a plus. On peine à croire que l'appelante aurait accordé à l'intimé une augmentation de salaire de 800 fr. par mois, ce qui était appréciable par rapport à un salaire de 5'800 fr. par mois, si les résultats réalisés par l'intéressée étaient aussi catastrophiques qu'elle ne l'a allégué durant la procédure.

Dès lors que le nouveau contrat, à l'exception précisément du montant du salaire et de certaines modalités qui ne donnent aucune indication quant à une éventuelle insuffisance de prestations de la part de l'intimé, est pour le reste totalement calqué sur le précédent, y compris la clause de résiliation et un éventuel futur entretien en octobre pour "renégocier les conditions du présent contrat", il apparaît au contraire que ce mode de procéder a été choisi délibérément pour empêcher la naissance, au profit de l'employé, d'avantages contractuels auxquels il aurait normalement eu droit. En effet, rien ne permet de penser que l'appelante n'aurait pas continué de la sorte, à savoir soumettre à l'employé, à la fin de l'année ou au début de l'année suivante, un nouveau

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/17301/2008 - 3 - 6 -

* COUR D'APPEL *

contrat, par lequel elle s'accordait les mêmes facilités exorbitantes, à savoir bénéficié, de fait, de l'avantage d'un contrat à durée déterminée - en y mettant fin tacitement pour la fin de l'année ou en le laissant venir à échéance purement et simplement - ou en le renouvelant, muni d'une clause lui permettant de prononcer un licenciement avant la prochaine échéance.

C'est ainsi de manière totalement justifiée que les premiers juges, bien qu'ayant qualifié le premier contrat de contrat à durée déterminée, ont retenu qu'on était en présence d'une relation contractuelle conçue pour contourner les règles protectrices de l'employé, sans justification objective. Les références de jurisprudence et de doctrine citées dans le jugement entrepris doivent donc être reprises sans autre.

Il résulte de ce qui précède que l'appelante ne pouvait mettre fin au contrat la liant à l'intimé que moyennant un délai de résiliation de deux mois pour la fin de mois, conformément à l'art. 335 c al. 1 CO.

Le jugement entrepris doit en conséquence être confirmé, y compris l'aspect certificat de travail, l'intimé ayant droit au salaire pour le mois de juin 2008.

E. 4

Il n'est pas contesté que l'intimé a perçu des prestations de l'office de chômage compétent géographiquement. En effet, l'intimé n'a pas fait appel incident pour réclamer que l'appelante soit tenue de lui verser l'intégralité du salaire afférent au mois de juin 2008.

Il y a en conséquence lieu d'en informer la caisse cantonale de chômage de Z_____ du prononcé du présent arrêt.

E. 5

La procédure est gratuite.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/17301/2008 - 3 - 7 -

* COUR D'APPEL *

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.