

GE_GERICHTE CAPH/123/2020 vom 12. Juni 2020

GE Cour de justice, 2020-06-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_123_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/123/2020 du 12 juin 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/123/2020 del 12 giugno 2020

Erwägungen

E. 11

novembre 1993, publié partiellement in: SJ 1995 p. 798, consid. 2a et les références citées; Adrian STAEHELIN, Commentaire zurichois, art. 336 CO no 9). L'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait

- 7/11 -

C/25215/2017-5 été donné pour un motif inhérent à la personnalité de la personne congédiée et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (cf. Marie-Gisèle ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1996, p. 173). Le congé donné à un travailleur malade, après la fin de la période de protection prévue à l'article 336c CO, n'est généralement pas qualifié d'abusif pour autant qu'il respecte le délai de résiliation (ATF 123 III 246, trad, in JdT 1998 I 300 ; ATF 107 II 169). Selon l'appelante, le congé ne serait pas donné pour une question de réorganisation du cabinet mais en raison de son absence pour cause de maladie, et que son poste n'aurait pas été supprimé puisque l'employeur a engagé deux personnes dont le taux de travail est supérieur au sien. L'intimé invoque que le congé a été donné pour des motifs de réorganisation du cabinet dentaire, imposée notamment par l'absence prolongée de l'appelante. Le formulaire « attestation de l'employeur » complété par l'intimé mentionne que la résiliation était motivée par une réorganisation. Mesdames C_____ et D_____ ont confirmé lors de leurs auditions avoir été engagées afin de pallier à l'absence de l'appelante ainsi que de G_____. Leurs deux postes constituaient un temps plein et s'inscrivaient dans le cadre d'une réorganisation rendue nécessaire par la longue absence de l'appelante. Les témoins H_____ et I_____ ont également confirmé que la résiliation des rapports de travail était motivée par l'absence prolongée de l'appelante, I_____ précisant que cette absence avait nécessité une réorganisation du travail au sein du cabinet. L'appelante avait été absente entre décembre 2015 et avril 2016 soit durant 4 mois en raison d'une fracture du poignet, puis 3 mois plus tard à nouveau en incapacité de travail, d'abord totale puis partielle pour cause de maladie du 6 juillet 2016 au

E. 14

juillet 2017 soit durant une période d'une année. L'employeur a donc été contraint de se réorganiser durablement, notamment en embauchant deux nouvelles hygiénistes, afin d'assurer la bonne marche du cabinet. Le fait que Madame C_____ ait été engagée le 29 juin 2016, soit une semaine avant l'arrêt de travail de l'appelante ne saurait indiquer le contraire. En effet, tant l'intimé que le témoin C_____ ont confirmé que celle-ci était engagée à 40% mais qu'en raison de l'absence de l'appelante, elle avait eu un taux d'activité de 80 à 90% environ durant une période de 6 mois. Madame D_____ avait été

quant à elle engagée afin de décharger un peu Madame C _____. Ces deux hygiénistes collaboraient bien et il ne pouvait pas raisonnablement être attendu de l'employeur qu'il change à nouveau son organisation, notamment en procédant au

- 8/11 -

C/25215/2017-5 renvoi de l'une ou l'autre de ces hygiénistes, afin de dégager du travail pour l'appelante. Le Tribunal des prud'hommes a donc considéré à raison que le congé avait été donné en raison d'une réorganisation du cabinet, réorganisation de fait, commandée par les circonstances aux fins d'assurer la bonne marche du cabinet dentaire et qu'il ne pouvait ainsi pas être qualifié d'abusif au sens des articles 336 ss CO. L'appelante sera donc déboutée de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. 5. L'appelante reproche aussi au Tribunal d'avoir violé l'article 336b CO en refusant d'octroyer une indemnité pour longs rapports de travail. L'article 339b al. 1er CO prévoit que si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après vingt ans de service ou plus, l'employeur lui verse une indemnité à raison de longs rapports de travail. Le taux d'activité de l'employé n'est pas déterminant (WYLER, op. cit., p. 585; cf. ég. CARRUZO/SANDOZ/JACCARD/MONTICELLI, Le contrat de travail, XII C3). L'article 339c al. 2 CO précise que si le montant de l'indemnité n'est pas déterminé par un accord écrit, le juge le fixe selon sa libre appréciation et compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, l'indemnité ne pouvant toutefois dépasser l'équivalent de 8 mois de salaire. L'indemnité à raison de long rapports de travail vise un but de prévoyance de caractère subsidiaire. Elle doit aider à combler la lacune qui existe lorsque les prestations d'une institution de prévoyance font défaut ou sont insuffisantes (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., n. 1.1 ad 339b CO; ATF 105 II 280). En imposant à l'employeur le paiement d'une telle indemnité, le législateur a voulu stimuler la création de fonds de prévoyance (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., n. 1.2 ad 339b CO; TF 23.01.1990, JAR 1191 p. 292). Cependant, si l'indemnité pour longs rapports de travail remplit avant tout un but de prévoyance, elle vise aussi à récompenser la fidélité du travailleur envers son employeur (ATF 105 II 280 c.3). Dans son appréciation du cas d'espèce, le juge doit prendre en considération l'ensemble des circonstances soit en particulier l'âge de l'employé, la durée des rapports de travail, la situation personnelle du travailleur (notamment le nombre de personnes dont il a la charge), sa position dans l'entreprise, ses perspectives de retrouver un emploi ainsi que la capacité économique de l'employeur et les raisons qui ont conduit à la cessation des relations contractuelles (FAVRE/MUNOZ/ TOBLER, op. cit., n. 2.1 ad 339c CO; ATF 115 II 30; CAPH 09.04.1997). A titre exemplatif, une indemnité correspondant à 6 mois de salaire a été allouée à un employé ayant travaillé pendant 24 ans au sein de la même entreprise et qui était

- 9/11 -

C/25215/2017-5 âgé de plus de 60 ans à la fin des rapports de travail avec cette dernière (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., Casuistique relative au montant de l'indemnité ad art. 339c CO; CCiv 07.02.1987, RJN 1987 p. 55). En l'espèce, l'appelante a travaillé pendant plus de 22 ans au service de l'intimé, elle était âgée de 52 ans au moment de son licenciement. Elle a perçu des prestations de prévoyance à compter de l'année 2005, son salaire n'atteignant pas le seuil du salaire coordonné avant cette date, ce qui ne constitue pas en soi une lacune de prévoyance, l'employeur ayant cotisé conformément à ses obligations légales durant l'entier des relations de travail. De plus, l'intimé a reporté l'échéance du

contrat de l'appelante du 31 mai au 31 août 2017, soit de 3 mois, alors même que l'appelante n'avait toujours pas retrouvé sa pleine capacité de travail, de sorte que cette prolongation était surtout utile à l'employée. Ainsi, l'appelante a pu retrouver un emploi dès le 13 septembre 2017, soit seulement une dizaine de jours après l'échéance de son contrat auprès de l'intimé. Au vu de ce qui précède, le Tribunal des prud'hommes a considéré à raison qu'une indemnité pour longs rapports de travail n'était pas due. L'appelante sera ainsi déboutée de ses conclusions y relatives. 6. Dans son appel joint, l'employeur demande le paiement de fr. 1'275.25 net, avec intérêts à 5% l'an dès le 13 mai 2018, correspondant au montant qui aurait été versé par erreur à son employée. L'art. 63 al. 1 CO, qui complète l'art. 62 CO, prévoit que celui qui a payé volontairement ce qu'il ne devait pas ne peut le répéter s'il ne prouve qu'il a payé en croyant, par erreur, qu'il devait ce qu'il a payé. L'erreur a pour objet le devoir de payer à l'enrichi (PETITPIERRE, Commentaire romand, n. 8 ad art. 63 CO). Est dans l'erreur celui qui s'exécute en partant de l'idée fautive que la dette est due ; il suffit que l'erreur ait été déterminante pour le paiement, sans qu'il soit nécessaire qu'elle soit excusable ou essentielle (SJ 1994 p. 269 consid. 4a/bb ; ATF 64 II 121 consid. 5), de fait ou de droit (ATF 107 II 255 consid. 4 ; 98 Ia 187 consid. 4b). La loi ne contient aucune règle relative à la péremption de la créance en dommages-intérêts de l'employeur, du fait qu'elle n'aurait pas été invoquée ou réservée avant l'expiration des relations de travail, contrairement à ce que prévoit par exemple l'art. 337d al. 3 CO lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne sans motif son emploi. Rien ne permet d'admettre l'existence d'une lacune de la loi sur ce point. Aussi une renonciation de l'employeur à sa créance ne peut-elle être admise que si, en application des principes généraux sur la formation des contrats, l'attitude des parties, interprétée selon le principe de la confiance, peut être comprise dans le cas particulier comme une remise de dette conventionnelle (art. 115 CO).

- 10/11 -

C/25215/2017-5 Une manifestation de volonté, même si elle n'est exprimée que par actes concluants, doit être comprise selon le sens que de bonne foi son destinataire doit lui attribuer (ATF 109 II 329, ATF 108 II 317, ATF 105 II 18 et les arrêts cités). Dans le cadre du contrat de travail, les partenaires se doivent des égards réciproques, au respect desquels ils peuvent s'attendre l'un et l'autre. Aussi le travailleur qui arrive au terme de son contrat peut-il compter que, si l'employeur a des prétentions connues - dans leur quotité ou leur principe - à faire valoir contre lui, il le lui fera connaître avant d'accomplir les actes accompagnant la fin des relations de travail, tels que paiement du dernier salaire ou autre règlement de compte, formalités éventuelles relatives aux prestations de prévoyance, établissement d'un certificat de travail, cérémonie d'adieu. En règle générale, le silence de l'employeur à ce sujet peut être compris par le travailleur comme une renonciation à une telle prétention, exprimée par actes concluants; l'acceptation d'une telle offre par le travailleur se présume (art. 6 CO). En revanche, le silence de l'employeur ne saurait impliquer la renonciation à des créances dont il n'a pas encore connaissance, du moins dans leur principe; ce silence n'est pas non plus décisif lorsque l'employeur n'a pas la possibilité de manifester son intention au travailleur avant la fin des rapports de travail. Le Tribunal fédéral s'est déjà prononcé dans ce sens dans un arrêt non publié du 26 août 1955, confirmant un jugement du Tribunal de commerce du canton de Zurich publié in ZR 55/1956 No 92 consid. 7, p. 198 s. (cf. dans le même sens la jurisprudence cantonale publiée in ZR 62/1963 No 89 consid. IV, p. 273 s.; BJM 1975 p. 230 et 1974 p. 254; RJB 115/1979 p. 29 ss; Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts 1981, p. 241 s.; en doctrine,

cf. par exemple STAEHELIN, n. 34 ad art. 321e CO; VISCHER, Schweizerisches Privatrecht, VII/1 p. 361) (ATF 110 II 344 p. 346). En l'espèce, l'employeur n'a pas fait valoir sa prétention avant la fin des rapports de travail. Il n'allègue pas non plus ni n'établit avoir découvert l'erreur de calcul après la fin des rapports de travail. Partant, le Tribunal des prud'hommes a considéré à raison que l'employeur était forclos de faire valoir cette prétention. L'intimé doit donc être débouté de ses conclusions en appel joint en remboursement d'un trop payé. 7. Il résulte des développements qui précèdent que l'appel ainsi que l'appel joint doivent être rejetés et la décision attaquée confirmée. 8. Il n'y a pas lieu à la perception de frais judiciaires (art. 19 al. 3 let. c LACC) ni à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LACC). * * * * *

- 11/11 -

C/25215/2017-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :

A la forme : Déclare recevables l'appel formé le 16 mai 2019 par Madame A_____ ainsi que l'appel joint formé le 17 juin 2019 par Monsieur B_____ contre le jugement JTPH/148/2019 rendu le 16 avril 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25215/2017-5. Au fond : Les rejette. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais: Dit qu'il n'est pas alloué de frais ni de dépens. Siégeant : Madame Sirin YÜCE, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, Madame Shirin HATAM, juges; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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.

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

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