

GE_GERICHTE CAPH/130/2015 vom 4. August 2015

GE Cour de justice, 2015-08-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_130_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/130/2015 du 4 août 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/130/2015 del 4 agosto 2015

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). En l'occurrence, l'acte d'appel est recevable.

E. 2

C_____ a amplifié le montant de sa subrogation, pour y inclure les prestations servies à l'intimée en janvier 2015. Aucune des autres parties ne s'est opposée à cette modification des conclusions, qui, compte tenu du caractère particulier de la subrogation fondée sur l'art. 29 LACI, sera considérée comme recevable au sens de l'art. 317 CPC.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré qu'elle avait mis un terme aux relations de travail et non que celles-ci s'étaient terminées par accord des parties.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. c CO, l'employeur ne peut pas, après le temps d'essai, résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement. Si, en vertu de l'art. 362 al. 1 CO, il ne peut être dérogé à l'art. 336c al. 1 CO au détriment de la travailleuse, celle-ci demeure libre de donner son congé durant la période susmentionnée (ATF 118 II 58 consid. 2a p. 60).

Le caractère relativement impératif de l'art. 336c CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a p. 450; 118 II 58 consid. 2a p. 60 et les références). Un tel accord n'est soumis à aucune exigence de forme (art. 115 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.61/2006 du 24 mai 2006 consid. 3.1). Cependant, lorsqu'il est préparé par l'employeur, il faut que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature (arrêt 4C.51/1999 du Tribunal fédéral du 20 juillet 1999 consid. 3c). Pour déterminer s'il y a eu effectivement accord entre les parties, il faut rechercher, tout d'abord, leur réelle et commune intention (art. 18 al. 1 CO; interprétation subjective). Si le juge ne parvient pas à

- 7/9 -

C/11023/2014-1 établir en fait cette volonté réelle, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il recherchera quel sens les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (application du principe de la confiance; interprétation objective). Dans

ce dernier cas, l'accord litigieux doit être interprété restrictivement et ne peut constituer une résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est établie sans équivoque la volonté des deux parties de se départir du contrat. En particulier, l'acceptation, par l'employé, d'une résiliation proposée par l'employeur ne permet pas, à elle seule, de conclure à l'existence d'une résiliation conventionnelle et, par là même, à la volonté implicite du travailleur de renoncer à la protection accordée par les art. 336 ss CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.127/2005 du 2 novembre 2005 consid. 4.1 et les arrêts cités).

Lorsque la volonté des parties de mettre fin aux rapports de travail d'un commun accord est clairement établie, la validité de la cessation contractuelle de ces rapports suppose, en outre, que ledit accord constitue nettement un cas de transaction, c'est-à-dire qu'il comporte des concessions réciproques (arrêts du Tribunal fédéral 4C.397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1 in fine et les arrêts cités; 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 4).

E. 3.2

Selon l'art. 337a CO, en cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans le délai convenable pour garantir des prétentions contractuelles.

L'art. 337 al. 1 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail (art. 337b al. 1 CO). Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail; ainsi, le travailleur amené à donner une résiliation immédiate peut réclamer la perte de gain consécutive à la résiliation anticipée des rapports de travail, ce qui équivaut au montant auquel peut prétendre, en vertu de l'art. 337c al. 1 et 2 CO, un salarié injustement licencié avec effet immédiat par son employeur (ATF 133 III 657 consid. 3.2).

E. 3.3

En l'espèce, il est incontesté que l'intimée était enceinte à compter de mi- octobre 2013, et par conséquent qu'elle bénéficie de la protection instituée par l'art. 336c al. 1 let. c CO, si elle a fait l'objet d'un licenciement postérieur à cette date.

L'intimée, se fondant sur la lettre du 30 octobre 2013, soutient qu'elle a été congédiée. Elle a déclaré que la résiliation s'était inscrite, à la date figurant dans

- 8/9 -

C/11023/2014-1 ce courrier, dans le contexte de ses réclamations de salaire, dues aux difficultés financières de l'entreprise dont elle avait connaissance; elle n'a pas fait allusion à l'éventualité d'une solution favorable du point de vue de l'assurance-chômage, contrairement à ce qu'argumente l'appelante.

Celle-ci a allégué qu'en dépit du texte de la lettre du 30 octobre 2013 qui n'avait pour but que de permettre à l'employée d'éviter une pénalisation de la part de l'assurance-chômage, les parties s'étaient accordées sur la fin des rapports de travail au 31 décembre 2013. Elle a, ensuite, déclaré que non seulement le contenu de la lettre n'était pas conforme à la réalité,

mais encore que la date en était inexacte, l'accord en question ayant été trouvé le 19 décembre 2013.

Comme le rappelle la jurisprudence susmentionnée, la présomption selon laquelle la résiliation consensuelle des rapports de travail correspond à la volonté du travailleur doit être admise de manière restrictive, et seulement si le comportement du travailleur est sans équivoque, ce qui n'est pas établi en l'espèce.

Par ailleurs, il est non contesté que les parties ont repris leurs relations contractuelles après le 31 décembre 2013, aux mêmes conditions que précédemment, manifestant de la sorte, d'un commun accord, revenir sur la décision antérieure par actus contrarius, en raison de la grossesse de l'employée.

Ainsi, au vu de ces éléments, le Tribunal a retenu à raison que les rapports de travail entre les parties avaient pris fin le 30 avril 2014, du fait de l'employée qui agissait dans le cadre de l'art. 337a CO, dont il n'est pas contesté que les conditions étaient réalisées. La conséquence en est que l'intimée a droit au montant auquel peut prétendre, en vertu de l'art. 337c al. 1 et 2 CO, un salarié injustement licencié avec effet immédiat par son employeur. Vu le délai de congé contractuel et la période de protection dont bénéficiait l'employée, le contrat ne pouvait prendre fin que le 31 janvier 2015.

Les griefs de violation des art. 336 al. 1 let. c CO, 18 CO, ainsi que d'abus de droit et d'arbitraire soulevés par l'appelante ne sont dès lors pas fondés.

L'appelante ne critique pas, même dans une argumentation subsidiaire, les montants alloués par le Tribunal, ni ne développe de grief lié à la remise du certificat de travail. Ces montants apparaissent conformes aux principes légaux applicables, et arithmétiquement corrects. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé, les chiffres 3 et 6 étant toutefois modifiés pour tenir compte de la subrogation amplifiée de la partie intervenante, à concurrence de 11'782 fr. 10.

E. 4

Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * *

- 9/9 -

C/11023/2014-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le 28 janvier 2015 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Modifie les chiffres 3 et 6 de ce dispositif en ce sens que le montant net dû par A_____ à C_____ est de 11'782 fr. 10 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er février 2015. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Roberto SPINELLI, juge employeur, Monsieur Ivo VAN DOORNIK, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Sylvie DROIN

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.