

GE_GERICHTE CAPH/135/2015 vom 6. August 2015

GE Cour de justice, 2015-08-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_135_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/135/2015 du 6 août 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/135/2015 del 6 agosto 2015

Erwägungen

E. 1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de plus de 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), et il respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). Il est ainsi recevable.

- 7/14 -

C/19073/2013-1

E. 2

L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Les faits pertinents dont l'appelante considèrerait qu'ils n'avaient pas été retenus par les premiers juges ont ainsi été intégrés directement dans la partie en fait du présent arrêt.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu le caractère injustifié du licenciement avec effet immédiat communiqué à l'intimé, et d'avoir dès lors fait droit à certaines des prétentions de celui-ci. Elle ne reprend pas son argumentation relative à un abandon de poste, et l'objection de compensation qui lui était liée, ni celle ayant trait à une violation d'obligation de fidélité.

E. 3.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Son notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé ni à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). La gravité du manquement ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient

entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c; arrêt du Tribunal fédéral 5A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). Le juge, pour apprécier s'il existe de justes motifs, applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_60/2014 précité consid. 3.1.).

E. 3.2

L'abandon de poste entraîne en effet l'expiration immédiate du contrat; il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid.

- 8/14 -

C/19073/2013-1 3a). Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2; 133 III 675 consid. 3.3), est ici déterminant (arrêt 4C.339/2006 du 21 décembre 2006, consid. 2.1). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001, consid. 3b/aa).

E. 3.3

En l'espèce, le courrier de licenciement du 6 mars 2013 se réfère à une rupture du lien de confiance liée au comportement de l'intimé, qui n'avait pas donné d'information depuis le 25 février précédent, en dépit de la lettre du 1er mars 2013.

Il est établi et non contesté que l'intimé a été incapable de travailler depuis le 19 février 2013, durant plusieurs mois, en raison d'une maladie physique, et des certificats d'incapacité de travail ont été régulièrement établis en sa faveur. Il est par ailleurs admis que l'appelante a connu la première période d'empêchement de travailler (du 19 au 22 février 2013), et sa probable prolongation.

L'envoi du 25 février 2013, comportant un certificat médical, est contesté par l'appelante, qui affirme ne pas l'avoir reçu, et avoir été ainsi légitimée à adresser un courrier, le 1er mars 2013, en des termes relativement virulents, qui évoquent un épisode similaire intervenu en septembre précédent, un abandon de poste et menacent d'un licenciement avec effet immédiat.

L'intimé soutient, de son côté, n'avoir pas pris connaissance de cette lettre avant de recevoir son courrier de licenciement, en raison de la circonstance que cette correspondance ne lui a pas été adressée à son domicile, mais à son atelier.

Il apparaît d'emblée que la maladie dont l'intimé a souffert n'était pas factice, et présentait un caractère sérieux et urgent, dont témoignaient les éléments qui étaient indubitablement en possession de l'employeur avant le 25 février 2013, soit la consultation d'urgence, l'arrêt de travail, et la nécessité d'examen complémentaires. Ces circonstances devaient conduire

l'employeur à faire montre d'une certaine compréhension envers son collaborateur. Certes, l'appelante a, non pas allégué dans les formes prévues par la loi (cf art. 221 et 222 CPC), mais évoqué un épisode similaire qui serait survenu en septembre 2012 et qui aurait donné lieu à un avertissement oral; faute d'allégation sur ce point, et vu la maxime des débats applicable dans la présente procédure, l'intimé n'avait pas à se déterminer, ni le Tribunal à investiguer davantage. Par conséquent, aucune conclusion ne peut être tirée de l'épisode en question, relatif, apparemment, à un accident et non une maladie.

- 9/14 -

C/19073/2013-1

L'intimé, qui supportait la preuve de l'existence de son empêchement de travailler, affirme, courrier simple à l'appui, qu'il a transmis copie de son certificat médical aussitôt que celui-ci avait été établi, soit le 25 février 2013, ce qui est contesté par l'appelante. Ainsi, faute de pli recommandé, il n'a pas pu démontrer qu'il aurait avisé son employeur. Cela étant, il apparaît surprenant que l'appelante n'ait reçu ni la lettre précitée, ni le courrier électronique produit par l'intimé, daté du 22 février 2013, qui annonçait également la poursuite de l'incapacité de travail vu un état de santé non amélioré.

Il est par ailleurs constant que tant le courrier d'avertissement du 1er mars que la lettre de congé du 6 mars 2013 n'ont pas été acheminés au domicile de l'intimé, mais à son atelier, ce que la signataire du courrier de l'appelante savait. Dans le contexte de maladie qui prévalait, dont l'appelante connaissait certains éléments relativement inquiétants comme déjà rappelé ci-dessus, cet envoi n'apparaît pas suffisant. Il est, en effet, conforme au cours ordinaire des choses, voire aux principes légaux, qu'une personne atteinte d'une maladie physique d'une certaine importance, et incapable de travailler, soit confinée chez elle hors des rendez-vous médicaux, et ne se rende pas dans un local à destination professionnelle, même accessoire, tel un atelier, ni, cas échéant, ne procède au retrait immédiat de son courrier recommandé. Il ne peut ainsi être reproché à l'intimé de ne pas avoir pris connaissance du courrier d'avertissement du 1er mars 2013, qui comportait une menace de licenciement immédiat faute de réaction au 5 mars suivant, étant rappelé en outre que ce délai était en tout état trop bref pour que pli recommandé soit réputé notifié au terme du délai de garde postal de sept jours. La théorie de la réception absolue – quels que soient ses mérites en droit du travail – ne saurait trouver place en l'occurrence.

L'appelante n'a pas repris ses prétentions liées à un abandon de poste, dont elle avait considéré qu'il était réalisé. Or, comme le rappelle la jurisprudence citée ci-dessus, l'employeur, lorsqu'il estime qu'il a des raisons de trouver équivoque l'attitude de son employé, doit le mettre en demeure valablement de reprendre le travail, avant toute décision, ce qui n'a pas été fait en l'espèce.

Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, le comportement du travailleur n'apparaît pas d'une gravité telle qu'il pouvait entraîner une rupture définitive de confiance, et partant fonder les justes motifs d'un congé avec effet immédiat, ainsi que l'ont retenu les premiers juges.

E. 4

A titre subsidiaire, sans prendre de conclusions sur ce point, l'appelante critique la quotité des montants alloués par le Tribunal.

E. 4.1

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO).

- 10/14 -

C/19073/2013-1 La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO est une créance en dommages-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature, mais également la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ (arrêts du Tribunal fédéral 4C.321/2005 du 27 février 2006, consid. 8.3; 4C.127/2002 du 3 septembre 2002, consid. 4.1 et les références). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Conformément à l'art.

E. 4.2

En cas de licenciement immédiat injustifié, l'employé a droit, en sus du salaire pendant le délai de congé (art. 337c al. 1 CO), à une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO. Cette disposition prévoit que le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité doit être soigneusement distinguée des droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO et s'ajoute à eux (ATF 120 II 209 consid. 9b p. 214). Cette indemnité a une double finalité, à la fois réparatrice et punitive. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle. Ainsi, parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement. (ATF 135 III 405 consid. 3.1).

E. 4.3

En l'espèce, l'appelante ne critique pas, à juste titre, la conclusion du Tribunal selon laquelle l'intimé aurait eu droit, si le contrat de travail n'avait pas pris fin le 6 mars 2013 du fait du licenciement avec effet immédiat justifié, à un salaire jusqu'au 31 août 2013, en raison de son incapacité de travail, de la période de protection et du préavis contractuel de congé.

Elle ne remet pas non plus en question la quotité (9'010 fr.) accordée par les premiers juges pour la période allant du 1er mars au 23 avril 2013, soit celle où l'employé avait contractuellement droit à son salaire entier, de sorte que celle-ci sera confirmée.

Pour les périodes subséquentes, soit du 24 avril au 19 mai, puis du 20 mai au 30 juin 2013, le Tribunal avait alloué respectivement 3'316 fr. 65 et 6'054 fr. 19. L'appelante relève une erreur de calcul dans ce dernier montant. Point n'est besoin

- 11/14 -

C/19073/2013-1 de l'examiner plus avant, puisque l'intimé, qui a perçu des prestations de l'assurance perte de gain après que la cause avait été gardée à juger en première instance, admet avoir eu satisfaction et acquiesce dès lors à l'annulation des condamnations de l'appelante de ces deux chefs, représentant les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement attaqué.

S'agissant de la période allant du 1er juillet au 31 août 2013, l'appelante ne remet pas en cause la quotité allouée, qui est correcte.

L'appelante, à bien la comprendre, reproche au Tribunal de ne pas avoir instruit la question d'une éventuelle déduction, liée au revenu qu'aurait perçu l'intimé par ailleurs, soit en l'occurrence des prestations de l'assurance-chômage ou d'une éventuelle autre activité. Ce faisant, elle perd de vue que le fardeau de la preuve à ce propos lui incombait, et qu'elle n'a procédé à aucune offre de preuve portant sur ce point, en première instance. De surcroît, si des indemnités avaient été servies à l'employé par une caisse de chômage, celle-ci n'aurait pas manqué de se subroger dans les droits de son assuré, en vertu de l'art. 29 LACI, ce qui n'a pas été le cas dans la présente procédure.

L'appelant relève encore une erreur dans le jugement attaqué, qui a retenu que l'intimé avait droit au paiement de 6 jours de vacances, au pro rata temporis, pour l'année 2013 et non de 4,33 jours de vacances. L'intimé acquiesce à l'appel sur ce point, et propose que le montant alloué de 1'656 fr. 84 soit réduit en conséquence à 1'195 fr. 70. Ce calcul est en effet correct, de sorte que le chiffre 6 du dispositif du jugement, consacré aux jours de vacances 2012 (non contestés dans la quotité allouée de 5'757 fr. 20) et 2013, et aux heures supplémentaires (non critiquées par l'appelante dans leur quotité de 517 fr. 40) sera modifié dans le sens d'une condamnation de l'appelante à verser 7'470 fr. 30 au lieu de 7'931 fr. 44.

Enfin, en ce qui concerne la quotité de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, les premiers juges ont correctement apprécié la situation. Il y a, en effet, lieu de tenir compte de ce que le congé a été notifié durant une longue incapacité de travail, pour cause de maladie, soit à une période où l'employé était particulièrement affaibli. Si ce dernier n'avait pas fait montre de toute la rigueur attendue dans la transmission de l'information, l'employeur s'est révélé trop pressé dans sa réaction, prenant hâtivement une décision lourde de conséquences. L'intimé, qui est jeune, a vu son état de santé psychique péjoré. Il était au service de l'intimée depuis deux ans, sans avoir fait l'objet de reproches avérés. Il n'a pas été démontré qu'il aurait rapidement retrouvé un emploi. Partant le montant alloué sera confirmé.

E. 4.4

En définitive, les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement attaqué seront annulés, le chiffre 6 sera réformé dans le sens d'une condamnation de l'appelante à verser à l'intimé 7'470 fr. 30, la décision étant confirmée pour le surplus.

- 12/14 -

C/19073/2013-1 5. Compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il se justifie de répartir les frais, arrêtés à 300 fr. (art. 71 RTFMC) et couverts par l'avance déjà opérée, à raison d'un tiers à charge de l'intimé, et de deux tiers à charge de l'appelante (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 13/14 -

C/19073/2013-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par F_____ contre le jugement rendu le 21 août 2014 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule les chiffres 3 et 4 du dispositif de ce jugement. Modifie le chiffre 6 du dispositif de ce jugement en ce sens que F_____ est condamnée à verser à B_____ le montant brut de 7'470 fr. 30. Confirme le jugement

attaqué pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 300 fr., couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de F_____ à raison de 200 fr. et à celle de B_____ à raison de 100 fr. Condamne en conséquence B_____ à verser 100 fr. à F_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur, Monsieur Ivo VAN DOORNIK, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Sylvie DROIN

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

- 14/14 -

C/19073/2013-1

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.

E. 8

CC, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver, sous réserve du devoir de collaboration de l'intimé, que celui-ci a réalisé un revenu auprès d'un nouvel employeur et, le cas échéant, à combien il s'élève (cf arrêt du Tribunal fédéral 4A_570/2009, du 7 mai 2010, consid. 7.1).

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