

GE_GERICHTE CAPH/148/2006 vom 14. Juli 2006

GE Cour de justice, 2006-07-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_148_2006

FR: GE_GERICHTE CAPH/148/2006 du 14 juillet 2006

IT: GE_GERICHTE CAPH/148/2006 del 14 luglio 2006

Regeste

Résumé: T, incapable de travailler à l'échéance de son congé maternité, se trompe sur la date de fin de celui-ci, et ne reprend pas son emploi. Le licenciement avec effet immédiat, précédé d'une mise en demeure, prononcé par E pour abandon d'emploi n'est pas justifié, la question de l'incapacité de travail de T ayant été évoquée entre les parties par le passé. Le fait que T ait, à une autre occasion, confectionné un faux certificat médical n'y change rien, E ayant omis de s'informer sur ces faits en temps utile, alors qu'il disposait d'indices par l'assurance. La maternité de T, l'opération chirurgicale et l'affection psychologique font courir plusieurs délais de protection distincts qui se cumulent s'ils sont du même type.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prescrits par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

E. 2

L'appelante soutient d'abord que l'intimée a abandonné son emploi en ne se présentant pas à sa place de travail le 6 août 2004 ce qui justifiait le congé immédiat notifié le 10 août 2004.

E. 2.1

Il y a abandon d'emploi, en vertu de l'art. 337 d CO, lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans juste motif. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (Praxis 201, 655 consid. 2 b / aa ; ATF 112 II 41 consid. 2). Il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive; si l'employeur peut raisonnablement avoir un doute sur cette intention définitive, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail (Rehbinder, Commentaire bernois, n° 1 ad. art. 337 d ; Vischer / Staehelin, Commentaire zurichois, n° 5 ad. art. 337 b).

Il appartient à l'employeur de prouver la volonté du travailleur d'abandonner définitivement son emploi, par exemple par une lettre de mise en demeure restée sans réponse (Rehbinder, loc. cit., n° 1 ad. art. 337 d). Il a été jugé que l'absence d'un travailleur durant un à trois jours suite à un mouvement d'humeur ou une altercation avec son employeur ne constituait pas un abandon d'emploi dès lors que l'employé avait offert ses services par la suite (JAR 1991 p. 262 ; CAPH du 7 juillet 1994 rendu dans la cause 3/1500/1993).

Les circonstances invoquées à l'appui d'une résiliation immédiate du contrat de travail doivent être objectivement de nature à ruiner le rapport de confiance qui est une base essentielle du contrat de travail, à un point tel qu'on ne saurait exiger de la partie qui résilie la continuation du rapport de travail jusqu'à l'échéance

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/28216/2004 - 3 14

* COUR D'APPEL *

ordinaire d'un contrat de durée déterminée ou jusqu'au plus prochain terme de congé ordinaire pour un contrat de durée indéterminée (ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581 ; 112 II 50).

E. 2.3

En l'occurrence, il est établi que l'appelante a adressé à l'intimée une lettre de mise en demeure le 6 août 2004. Puis, en absence de réponse de cette dernière à cette mise en demeure, l'appelante lui a signifié un congé immédiat le 10 août 2004.

L'intimée explique qu'elle croyait que son congé maternité prenait fin le 15 août 2004, soit quatre mois après la date de son accouchement. Pour cette raison, elle a séjourné chez ses parents en France jusqu'au 13 août 2004, date à laquelle elle a pris connaissance et de la lettre de mise en demeure et de la lettre de licenciement immédiat. S'agissant de son erreur sur la date de fin du congé maternité, l'intimée a expliqué qu'elle avait non seulement rencontré sa supérieure hiérarchique à la boutique le 15 juillet 2004 mais encore eu une longue conversation téléphonique avec elle le 12 août 2004 sans que celle-ci n'évoque la date de la fin du congé maternité ni, lors de l'entretien téléphonique du 12 août 2004, la mise en demeure et le licenciement.

Pour les premiers juges, l'intimée se trouvait en incapacité de travail le

E. 6

Vu la valeur litigieuse, la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 3 CO; art. 79 LJP). La partie appelante succombant, elle ne se verra pas restituer l'émolument d'appel (art. 78 al. 1 LJP). Elle supportera également les frais de l'expertise ordonnée par la Cour.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/28216/2004 - 3 24

* COUR D'APPEL *

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