

GE_GERICHTE CAPH/154/2019 vom 19. September 2019

GE Cour de justice, 2019-09-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_154_2019

FR: GE_GERICHTE CAPH/154/2019 du 19 septembre 2019

IT: GE_GERICHTE CAPH/154/2019 del 19 settembre 2019

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142, 145 al. 1 let. c, et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC).

E. 1.3

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (art. 91 CPC), la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la présente cause est soumise aux maximes inquisitoire simple (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 2

Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir statué ultra petita en étendant l'objet du litige, qui concernait des salaires impayés, à la question de l'indemnité pour vacances non prises, alors que ce point ne faisait l'objet d'aucune conclusion de l'intimé.

E. 2.1

Aux termes de l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus, ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse (ne eat iudex ultra petita partium). Il convient ainsi de déterminer, lorsque le tribunal n'alloue pas strictement les conclusions du demandeur, s'il reste néanmoins dans le cadre des conclusions prises, sans allouer plus que ce qui est demandé ni étendre l'objet de la contestation à des points qui ne lui ont pas été soumis (arrêt 4A_627/2015 du 9 juin 2016 consid. 5.2 et les références). Le principe de disposition n'interdit cependant pas au tribunal de déterminer le sens véritable des conclusions et de statuer sur cette base, plutôt que selon leur libellé inexact (arrêts du Tribunal fédéral 5A_657/2014 du 27 avril 2015 consid. 8.1; 5A_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 4.3.1). Le principe ne ultra petita signifie notamment que le demandeur détermine librement l'étendue de la prétention qu'il déduit en justice (HALDY, Code de procédure civile annoté, 2011, n. 1 ad art. 58 CPC). L'objet du litige se détermine par les conclusions de la demande et par le complexe de faits à la base de la demande (BOHNET, Actions civiles, 2014, n. 2, et les références citées).

- 7/12 -

C/4098/2017-5 Il n'y a pas de violation du principe ne ultra petita lorsque le tribunal reste dans le cadre des conclusions, mais les alloue sur une base juridique différente (HALDY,

Commentaire du Code de procédure civile, 2009, ad art. 58 n. 5). Lorsque le litige tend à l'allocation de divers postes, le juge n'est lié que par le montant total réclamé, si bien qu'il peut allouer davantage pour un des éléments et moins pour un autre (ATF 119 II 396 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_225/2010 du 2 novembre 2010 consid. 4, non publié in ATF 136 III 583).

E. 2.2

En l'occurrence, ainsi que le soulignent à juste titre les appelantes, l'intimée n'a pas fait valoir de manière recevable en première instance une quelconque prétention en paiement de vacances non prises, mais uniquement une créance en différence de salaire, au motif qu'elle aurait accompli plus d'heures de travail que celles qui ont été rémunérées. Cela étant, la circonstance que le Tribunal ait spontanément ajouté au tarif horaire contractuel de 23 fr. 30 une indemnité correspondant à 10.64% du salaire à titre d'indemnité de vacances, en l'absence d'allégué ou d'argumentation de l'employée sur ce point, est dénué d'incidence sur l'issue du litige, comme il sera constaté ci-après. En effet, le Tribunal a retenu, sans que cela ne soit contesté en appel, que l'intimée avait travaillé 24 jours par mois à raison de 7 heures par jour durant l'année 2015. Le tarif horaire convenu dans le contrat s'élevant à 23 fr. 30 bruts, l'intimée aurait dû être rémunérée à hauteur de 3'914 fr. 40 bruts par mois (7 x 24 x 23 fr. 30), ce qui revient à 46'972 fr. 80 bruts pour l'année 2015. Il y a lieu de préciser que pour un salaire horaire de 23 fr. 30 bruts, le salaire net ne peut se monter à 14 fr. 30, tel qu'indiqué dans le contrat, car cela représenterait des cotisations sociales de plus de 38%. L'intimée n'ayant été payée qu'à hauteur de 29'973 fr. bruts pour l'année 2015, comme cela résulte du certificat de salaire fourni, elle aurait en principe droit à 16'999 fr. bruts à titre de solde de salaire (46'972 fr. 80 – 29'973 fr.), conformément au tarif horaire convenu contractuellement. Toutefois, l'intimée ayant uniquement demandé le paiement d'un montant brut de 8'749 fr. 60 à titre de solde de salaire pour l'année 2015, c'est à juste titre et sans violer l'art. 58 al. 1 CPC, que le Tribunal lui a alloué l'intégralité de ses conclusions sur ce point. Le même raisonnement s'applique aux prétentions de l'intimée relatives aux salaires des mois de janvier à août 2016. Le Tribunal a retenu que l'intéressée avait travaillé à raison de 7 heures par jour, 24 jours par mois de janvier à août 2016, hormis durant le mois de mars 2016, où elle a été en incapacité totale de travail, et le mois de juin, où elle a accompli 26 jours de travail. Il s'ensuit que sur la base du salaire horaire convenu entre les parties, l'intimée aurait pu prétendre à

- 8/12 -

C/4098/2017-5 un montant largement plus élevé que celui auquel elle a conclu pour l'année considérée. Il s'ensuit que c'est à bon droit que le Tribunal a alloué à l'intimée le plein de ses conclusions relatives à l'année 2016, soit 1'389 fr. 60 plus intérêts. Compte tenu de ce qui précède, l'appel sera rejeté et les chiffres 7 et 8 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

E. 3

Les appelantes font griefs aux premiers juges d'avoir accordé à l'intimée une indemnité pour résiliation immédiate justifiée du contrat de travail. 3.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont 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). Quand l'employeur se trouve en

demeure de verser le salaire échu, le travailleur peut recourir à l'exécution forcée et, de plus, refuser sa propre prestation jusqu'au paiement de ce qui est dû; dans ce laps de temps, le droit au salaire subsiste alors même que le travail n'est pas fourni (arrêt du Tribunal fédéral 4A_45/2018 du 25 juillet 2018 consid. 7.2 et les références citées). Enfin, en cas de retard répété et prolongé dans le paiement du salaire échu, si ce retard persiste en dépit d'une sommation du travailleur, celui-ci peut résilier immédiatement le contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_192/2008 du 9 octobre 2008 consid. 4). La demeure de l'employeur suppose que le travailleur soit en mesure et prêt à exécuter sa prestation telle que prévue par le contrat (ATF 114 II 274 consid. 4, JdT 1989 I p. 7; arrêt du Tribunal fédéral 4C.189/2005 du 17 novembre 2005 consid. 3.3, JAR 2006 p. 366). 3.1.2 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 137 III 303, 133 III 657; 137 III 303 consid. 2.1.1). 3.2.1 Lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie, l'employeur verse le salaire pour un temps limité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus

- 9/12 -

C/4098/2017-5 de trois mois (art. 324a al. 1 CO). Pendant la première année de service, le salaire est payé pendant trois semaines et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO). L'employé supporte le fardeau de la preuve d'un empêchement de travailler au sens de l'art. 324a CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.346/2004 du 15 février 2005 consid. 3). Lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'un fait est établi à satisfaction de droit ou réfuté, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus et le grief tiré de la violation de l'art. 8 CC devient sans objet (arrêt du Tribunal fédéral 4C.260/2005 du 6 juin 2006 consid. 2.1). 3.2.2 L'abandon de poste entraîne l'expiration immédiate du contrat; il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu. Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3).

E. 3.3

En l'espèce, au terme de plusieurs échanges de correspondance entre les parties, l'intimée a, par pli du 10 janvier 2017 (soit après la fin de son congé- maternité), mis son employeur une seconde fois en demeure de lui verser son salaire pour la période du 1er au 14 septembre 2016, dans un délai échéant au 20 janvier 2017. L'employeur ne s'étant pas exécuté, elle a, par courrier du 20 janvier 2017, résilié les rapports de travail avec effet immédiat. Les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir considéré que l'intimée était en droit de résilier le contrat avec effet immédiat et d'être indemnisée à ce titre.

Elles admettent que le salaire de l'intimée avait été suspendu pour la période allant du 1er au 14 septembre 2016, expliquant que cela était dû au fait que l'intéressée ne s'était pas présentée sur son lieu de travail, sans fournir aucun motif. Or, l'employeur, qui soutient que l'intimée aurait abandonné son poste du jour au lendemain, ne prétend pas l'avoir mise en demeure de réintégrer son poste. Il s'ensuit que l'employeur a accepté de poursuivre la relation contractuelle, malgré l'absence prétendument non expliquée de son employée, étant au demeurant rappelé qu'il n'ignorait pas que celle-ci se trouvait à un stade avancé de la grossesse. L'intimée a allégué, sans preuve à l'appui, avoir fourni à son employeur un certificat médical attestant de son incapacité de travail en date du 2 septembre 2016, ce que l'employeur conteste. Cependant, dans le courrier du 16 octobre 2016, le syndicat rappelle expressément que le certificat médical litigieux a d'ores

- 10/12 -

C/4098/2017-5 et déjà été remis à l'employeur et ce dernier n'a pas remis ce point en question à l'occasion des échanges de courriers qui ont suivi. Les déclarations selon lesquelles l'employeur aurait eu connaissance de ce certificat médical seulement à l'occasion de la procédure prud'homale paraissent dès lors peu crédibles et tout porte au contraire à croire que les affirmations de l'employée sont vraies. Ainsi, en refusant de payer le salaire dû à l'employée pour la période du 1er au 14 septembre 2016 durant laquelle elle se trouvait en incapacité de travail attestée par certificat médical, malgré plusieurs interpellations de l'intéressée, l'employeur s'est trouvé en demeure. L'intimée était donc en droit de refuser de fournir sa prestation et de résilier le contrat avec effet immédiat. La résiliation immédiate étant justifiée, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'intimée avait droit à une indemnisation, conformément aux règles rappelées ci-dessus. Pour le surplus, faute de grief sur la quotité de l'indemnité allouée à l'intimée, le montant de 7'995 fr. 36, sous déduction des montants versés par la caisse de chômage (cf. ch. 10 du dispositif du jugement entrepris), sera confirmé.

E. 4

Les appelantes concluent à l'annulation des chiffres 11 et 12 du dispositif du jugement querellé. Faute de développements sur ces points, ces chefs de conclusions sont irrecevables (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; REETZ/THEILER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, SUTTER- SOMM/HASENBÖHLER/LEUENBERGER [éd.], 3ème éd., 2016, n. 12 et n. 38 ad art. 311 CPC).

E. 5

Le recours est exempt de frais judiciaires compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c et 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC) et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 11/12 -

C/4098/2017-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 21 janvier 2019 par A _____ GMBH et B _____ GMBH, EN LIQUIDATION contre le jugement JTPH/379/2018 du 4 décembre 2018 dans la cause C/4098/2017. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant : Madame Jocelyne DEVILLE CHAVANNE, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 12/12 -

C/4098/2017-5 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.