

GE_GERICHTE CAPH/158/2010 vom 28. September 2010

GE Cour de justice, 2010-09-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_158_2010

FR: GE_GERICHTE CAPH/158/2010 du 28 septembre 2010

IT: GE_GERICHTE CAPH/158/2010 del 28 settembre 2010

Regeste

Résumé: La Cour confirme le jugement du Tribunal qui avait conclu à l'existence d'un contrat de travail entre T. et E. Ce dernier contestait en effet être l'employeur de T., serveuse au sein du restaurant géré conjointement par E. et son épouse. La Cour a retenu que bien qu'il n'avait pas de contact avec la clientèle, E. supervisait les affaires du restaurant et s'occupait de la gestion financière et administrative. Il donnait pour le surplus des instructions à T. Par ailleurs, un précédent jugement du Tribunal entre E. et T. avait déjà conclu à l'existence d'une relation de travail.

Erwägungen

E. 26

juillet 2006 et Fr. 119.40 avec intérêts à 5% dès le 13 septembre 2006.

J. A l'audience devant la Cour d'appel, E___ a contesté sa qualité d'employeur de T___ qui gérait la caisse de l'établissement et prélevait son salaire par débit de la caisse, s'occupant seule de la gestion de l'établissement. Il a précisé que T___

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18033/2006 - 2 - 10 -

* COUR D'APPEL *

avait prélevé son salaire jusqu'à la fermeture de l'établissement intervenu en juin 2005 à la demande des autorités administratives.

T___ a indiqué avoir reçu son salaire jusqu'au mois de mai 2005 qu'elle prélevait à la fin de chaque mois par débit de la caisse, mais ne pas s'être souvenu avoir prélevé le salaire du mois de juin avant la fermeture de l'établissement.

K. L'argumentation des parties sera reprise dans la mesure utile.

EN DROIT

1. Interjeté dans le délai et la forme prescrits par loi, l'appel de E___ est recevable (article 59 LJP). L'appel incident de l'hoirie A___ est également recevable (article 61 LJP).

2. A l'appui de son appel, E___ conteste sa qualité d'employeur de T___ pour son activité au service de l'établissement « Le B___ ». La Cour d'appel constate que cette question a été tranchée dans un litige antérieur opposant les mêmes parties pour des réclamations salariales de l'employée ayant le même fondement. Ainsi, par arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes rendu le 11 mai 2006, dans la cause C/3975/2004 opposant T___ à E___, la Cour d'appel a retenu la qualité d'employeur de E___ sur la base d'une relation de travail, au sens des articles 319 et ss CO, née entre E___ et T___ . A l'appui de sa décision, la Cour

d'appel a retenu que l'établissement « Le B___ » était exploité, à compter de l'année 1962, en commun par les époux E___ - A___, bien que E___ apparût comme seul titulaire de la patente liée à cet établissement. La Cour d'appel a en effet retenu que E___, s'il ne s'occupait pas effectivement de la clientèle, supervisait

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18033/2006 - 2 - 11 -

* COUR D'APPEL *

les affaires du restaurant dans lequel il était toujours présent et s'occupait de toutes les tâches administratives inhérentes à l'exploitation de cet établissement. Les décisions rendues dans les procédures de recours et d'opposition en matière d'AVS avaient au demeurant retenu que les deux époux exploitaient en commun, en qualité d'indépendants, l'établissement à l'enseigne « Le B___ ». Dans l'arrêt précité, la Cour d'appel a également considéré que cette situation ne s'était pas modifiée en octobre 1991 avec le divorce des époux E___ - A___ et la liquidation du régime matrimonial, dès lors que E___ avait continué à s'occuper des toutes les questions administratives liées à cet établissement, situation qui avait perduré au décès de A___ . Les comptes de l'établissement avaient alors été établis en son nom, ce qui tend à démontrer que les charges d'exploitation, et donc le salaire de l'employée, étaient acquittés par E___ qui revêtait ainsi une qualité d'employeur. La procédure a en outre démontré que ce dernier s'occupait non seulement des aspects administratifs de l'exploitation, mais également de tous les aspects financiers de l'établissement, se comportant « en patron » et ayant d'ailleurs instruit T___ de réduire ses horaires.

La question de la qualité d'employeur de E___ ayant été définitivement tranchée par la Cour d'appel des prud'hommes, l'argumentation de l'appelant sur ce point doit être rejetée.

3. Dans le cadre de son appel incident, l'hoirie A___ conteste également sa qualité d'employeur de T___ qui ne serait dévolue qu'à E___ . Là également, les considérants de l'arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes du 11 mai 2006 liés à la qualité d'employeur de T___ s'appliquent mutatis mutandis au cas de feu A___ . Dans l'arrêt précité, la Cour d'appel a retenu que, jusqu'à leur séparation intervenue en 1991, les époux E___ - A___ avaient exploité l'établissement en commun. Après le divorce intervenu en 1991, l'établissement avait été géré effectivement par A___ qui s'occupait de toute la partie gestion et clientèle, son ex-époux s'occupant des questions administratives. Cette situation a perduré jusqu'au décès de A___ intervenu en octobre 2003.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18033/2006 - 2 - 12 -

* COUR D'APPEL *

Au décès de cette dernière, le contrat de travail est passé aux héritiers, en application de l'article 338a al. 1 CO, les dispositions relatives au transfert des rapports de travail étant applicables par analogie. Selon l'article 333 al. 1 CO régissant le transfert des rapports de travail, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, le rapport de travail passe à l'acquéreur avec tous les droits et obligations qui en découlent, à moins que le travailleur ne s'y oppose. En l'espèce, l'hoirie A___ n'a pas répudié la succession de feu A___ , de sorte que le contrat de travail liant T___ à feu A___ est passé directement aux

héritiers, soit les membres de l'hoirie.

De plus, l'hoirie n'a nullement prouvé à satisfaction avoir transféré à E___ sa part d'entreprise, ayant au contraire entrepris toutes les démarches judiciaires afin de faire inscrire son droit de propriété sur l'immeuble et le fond de commerce du restaurant « Le B___ » et de faire interdiction à E___ d'aliéner ou de mettre en gérance ledit fond de commerce. Le fait que E___ ait, au décès de son ex-épouse, assumé la surveillance de l'établissement, voire sa gestion, ne saurait faire naître une situation de transfert d'entreprise, de l'hoirie à E___, en application de l'article 333 CO. Aucun élément du dossier ne permet ainsi de retenir un transfert d'entreprise (ou part d'entreprise), après le décès de A___, de son hoirie en faveur de E___.

Enfin, aux dires mêmes de ses représentants, l'hoirie est intervenue dans la gestion de l'établissement puisqu'elle a instruit T___ de ne pas ouvrir le restaurant à la suite de la restitution de la patente concernant cet établissement.

La Cour d'appel ne peut donc retenir un transfert d'entreprise convenu, même tacitement, entre l'hoirie A___ et E___ concernant l'établissement « Le B___ » en l'absence de reprise d'actifs, vente, échange, donation ou transfert de patrimoine qui aurait d'ailleurs dévolu à E___ la propriété intégrale sur le fond

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18033/2006 - 2 - 13 -

* COUR D'APPEL *

de commerce, situation qui est contestée par l'hoirie. L'appel incident de l'hoirie A___ concernant son absence de légitimation passive sera ainsi rejeté.

4. Il ressort des débats que T___ a perçu son salaire, pour l'avoir prélevé de la caisse, jusqu'au mois de mai 2005. Les débats n'ont pu établir si elle avait pu percevoir son salaire pour le mois de juin 2005 correspondant à la fermeture de l'établissement. N'ayant reçu de la part de ses employeurs aucune dénonciation relative aux rapports de travail, nonobstant la fermeture de l'établissement intervenu en juin 2005, T___ a dénoncé son contrat avec effet immédiat pour justes motifs le 17 août 2005, invoquant la fermeture de l'établissement et le non paiement de son salaire depuis le mois de mai.

Une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail par le travailleur est justifiée lorsque l'employeur, malgré une mise en demeure, ne s'acquitte pas de son obligation de payer le salaire ou s'il est établi qu'il n'a pas la volonté d'honorer ses engagements contractuels, ceci sans raison valable (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2ème éd., n°1.27 ad art. 337 CO).

T___ était ainsi légitimée à résilier son contrat de travail avec effet immédiat n'ayant pas perçu son salaire depuis le mois de mai 2005 et la fermeture du restaurant constituant une circonstance dont elle pouvait inférer que ses employeurs n'avaient pas l'intention de s'acquitter de leurs obligations de verser le salaire.

T___ a ainsi droit au versement de son salaire jusqu'à l'échéance de son délai de congé, qui, compte tenu de ses 36 années d'ancienneté, était de trois mois pour la fin d'un mois. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a retenu le versement d'un salaire à concurrence de Fr. 12'800.- correspondant à la réclamation formulée par l'employée qui était au demeurant légitimée à réclamer le paiement de son salaire jusqu'au 30 novembre 2005.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18033/2006 - 2 - 14 -

* COUR D'APPEL *

5. Les premiers juges ont alloué à T___ une somme de Fr. 2'103.45 au titre de 19.72 jours de vacances non prises. Ils ont indiqué que, pour la période du 24 février 2004 au 17 août 2005, l'employée avait pris deux semaines de vacances, soit 10 jours, sur un quota de 29.72 jours.

L'appelant conteste cette partie du dispositif au motif que T___, qui gérait elle-même ses jours de congé, avait pu prendre l'intégralité des vacances inhérentes à son activité. C'est oublier que la preuve des vacances prises par l'employé incombe à l'employeur (Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, n°7 art. 329a CO ; Favre/Munoz/Tobler, loc. cit., n° 4.11 ad art. 343 CO ; ATF 128 III 271 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral du 3 décembre 2009 dans la cause 4A_333/2009 consid. 3) étant au demeurant précisé que E___, qui s'occupait de la comptabilité de l'établissement, était à même de contrôler les vacances prises par T___.

6. L'appelant conteste enfin être débiteur envers T___ d'une indemnité à raison des longs rapports de travail que les premiers juges ont fixée à huit mois.

a) Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans de service ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail (art. 339b al. 1 CO). Ainsi, si les deux conditions cumulatives précitées sont réalisées, l'employée est légitimée à recevoir une indemnité qui peut être librement fixée par les parties pour autant que la forme écrite soit respectée. Si le montant de l'indemnité n'est pas déterminé, le juge la fixe selon sa libre appréciation compte tenu de toutes les circonstances, mais ne pouvant dépasser 8 mois de salaire. L'article 339b CO régissant l'indemnité à raison des longs rapports de travail s'applique également dans le cadre du transfert des rapports de travail au sens de l'article 333 CO.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18033/2006 - 2 - 15 -

* COUR D'APPEL *

b) Les débats ont montré que T___ avait commencé à travailler dans l'établissement « Le B___ » au tout début des années 1970, à une époque où l'établissement était géré conjointement par sa sœur et son beau-frère. Elle a travaillé de façon continue jusqu'en 2005, date à laquelle elle a dénoncé pour justes motifs la relation de travail, faute de recevoir son salaire. C'est en vain que l'appelant cherche à échapper à son obligation en alléguant son absence de qualité d'employeur de T___ pendant l'activité de cette dernière au sein de l'établissement. Il a été démontré qu'une qualité d'employeur devait être retenue pour E___ de telle sorte que ce dernier, solidairement avec l'autre co-employeur, est débiteur envers T___ d'une indemnité en raison des longs rapports de travail.

Nonobstant le principe de subsidiarité de l'indemnité de départ par rapport aux prestations des institutions de prévoyance, cette indemnité est due en l'espèce, dès lors que T___ n'a pas bénéficié de prestations de prévoyance qui ne sauraient ainsi venir en déduction de l'indemnité due (art. 339d al. 1 CO). Enfin, l'appelant ne peut invoquer une réduction ou une suppression de l'indemnité au sens de l'article 339c al. 3 CO, puisque la procédure a

démontré que T___ disposait de justes motifs pour dénoncer la relation de travail compte tenu de l'absence de versement de son salaire, étant au demeurant rappelé que les justes motifs au sens de l'article 339c al. 3 CO ne répondent pas à la notion des justes motifs de l'article 337 CO mais constituent des motifs justifiés (Wylér, loc. cit., p. 589). Le non paiement de son salaire constitue assurément un motif justifié et ne peut donc faire naître une réduction ou une suppression de l'indemnité.

Cette partie du dispositif sera également confirmée, la quotité de l'indemnité étant conforme aux critères définis par la jurisprudence.

7. Le jugement du Tribunal des prud'hommes sera ainsi confirmé dans son intégralité.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18033/2006 - 2 - 16 -

* COUR D'APPEL *

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