

GE_GERICHTE CAPH/169/2008 vom 2. Oktober 2008

GE Cour de justice, 2008-10-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_169_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/169/2008 du 2 octobre 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/169/2008 del 2 ottobre 2008

Regeste

Résumé: La Cour estime, en l'espèce, qu'on ne saurait admettre que T, en quittant, dans un état d'excitation et d'emportement le magasin, a manifesté clairement un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre ses relations de travail avec E, ce d'autant moins qu'aucun de ses collègues de travail n'a jamais entendu cette dernière dire vouloir mettre fin à son contrat de travail. De surcroît, T est revenue à son poste de travail le lendemain matin, ce qui montre bien qu'elle n'entendait pas quitter sans autre son employeur. Partant, la Cour confirme la décision du Tribunal lequel a retenu qu'aucune des parties n'ayant, de manière claire et univoque, manifesté son intention de résilier les rapports de travail, leurs relations contractuelles avaient perduré du 1er novembre 2006 au 31 août 2007 si bien que le salaire était dû jusqu'au 10 juillet 2007, date de l'accouchement de T et date à laquelle débutait son droit aux indemnités de l'assurance maternité fédérale, puis cantonale.

Erwägungen

E. 1

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

E. 2.1

Le Tribunal a retenu qu'aucune des parties n'ayant, "de manière claire et univoque", manifesté son intention de résilier les rapports de travail, leurs relations contractuelles avaient perduré du 1er novembre 2006 au 31 août 2007; l'intimée ayant été, pour cause de maladie, incapable de travailler du 2 novembre 2006 au 17 janvier 2007, puis à raison de 50% du 18 janvier au 10 juillet 2007, elle avait droit, sur la base notamment de la Convention collective cadre dans le commerce de détail non alimentaire à Genève : à son salaire plein le 1er novembre 2006 (fr. 174.70); au paiement de 80% de son

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1928/2007 -3 - 7 -

* COUR D'APPEL *

salaire pour la période du 2 novembre 2006 au 17 janvier 2007 (fr. 7'802.65); au versement de 80% de la moitié de son salaire (fr. 8'816.-) ainsi qu'à la moitié de son salaire pour la période du 18 janvier au 10 juillet 2007 (fr. 10'987.70). Pour les 112 jours ayant suivi son accouchement (du 10 juillet 2007), T___ avait droit aux indemnités de l'assurance maternité fédérale, puis cantonale, de sorte que, durant ce laps de temps, l'appelante ne lui devait rien, les juridictions prud'homales étant de toute façon incompétentes pour statuer à ce sujet pendant ladite période.

E. 2.2

L'appelante soutient que les premiers juges n'ont pas tenu compte des manifestations de volonté claires et successives de l'intimée, démontrant que cette dernière avait, en date du 1er novembre 2006, mis un terme, de manière unilatérale, à son contrat de travail. Ses collègues qui avaient assisté à son départ ce jour-là avaient confirmé, sous la foi du serment, que le comportement de l'intéressée avait été explicite, à savoir que celle-ci avait, par son attitude, manifesté sa volonté claire et définitive de ne plus travailler pour le compte de son employeur. Le lendemain, soit le 2 novembre 2006, l'intimée était venue confirmer à son patron sa volonté de cesser de travailler pour son compte, de sorte que c'était fort logiquement que E___ avait, le 3 novembre 2006, pris acte par écrit de la résiliation de son contrat par l'intéressée; cette dernière n'avait pas réagi à cette missive et contesté son contenu, mais, au contraire, par courrier du 27 novembre 2006, avait requis des renseignements de la part de son ex-employeur, en indiquant que c'était suite à la résiliation de "son" contrat "auprès" de E___; force était ainsi d'admettre que si l'intéressée avait considéré, à cette date-là, que la résiliation des rapports de travail était le fait de son employeur, elle aurait écrit que son contrat avait été résilié "par" son employeur plutôt que "auprès" de celui-ci. En réalité, c'était lorsque l'Office de chômage avait refusé, conformément à la loi, de lui servir des prestations, que l'intimée avait sollicité les conseils du SIT, qui s'était empressé de contester l'abandon de poste de sa mandante et de considérer le courrier du 3 novembre 2006 comme valant licenciement. Le Tribunal avait complètement fait abstraction de ce revirement soudain de l'intimée et n'avait pas tenu compte des motivations de celle-ci, à savoir obtenir le paiement de prestations de chômage auxquelles elle n'avait pas droit.

E. 2.3.1

A teneur de l'article 337d alinéa 1 CO, il y a abandon d'emploi lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1928/2007 -3 - 8 -

* COUR D'APPEL *

poursuivre l'exécution du travail confié. 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 avant, le cas échéant, de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi (ATF 112 II 41 ; ATF du 3.01.1995, in SARB 1/97, n° 4 p.14 ; ATF du 7.12.1999, in SARB 3/00, n° 146, p.937 ; ATF du 30.11.2000 in SARB 2/01, n° 187, p. 1235). Lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, soit quelques jours, il n'y a pas, de sa part, rupture des rapports de travail, mais un manquement qui peut, au besoin après avertissement - soit une mise en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical - justifier une résiliation immédiate des rapports de travail par l'employeur (ATF du 30.11.2000, précité). A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus intentionnel et définitif de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre subitement et inopinément de reprendre le travail, la durée de l'absence étant suffisante en elle-même pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi (ATF 121 V 277). Il n'y a, en revanche, pas abandon d'emploi en présence d'une absence du travailleur motivée par une prétendue

maladie (ATF du 30.11.2000 précité), ni lorsque, après une violente altercation avec son employeur, le travailleur quitte brusquement son travail en emportant du matériel et des affaires personnelles en déclarant qu'il ne reviendra plus et que, dans les jours suivants, il revient en exprimant l'intention de trouver un arrangement comportant la reprise du travail. Dans un tel cas, le comportement du travailleur doit être relativisé en raison de l'excitation, de l'emportement et de la colère, l'employeur ne pouvait raisonnablement pas considérer être en présence d'une décision définitive de son employée de ne plus reprendre le travail (ATF du 7.12.1999 précité).

La résiliation d'un contrat est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception (ATF 113 II 259, JT 288 I 175, JAR 1988, 260). Elle n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise (JAR 1999, 220) et est interprétée selon le principe de la confiance, de sorte qu'elle peut être écrite, orale ou même résulter d'actes concluants (STAEHLIN, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Zurich, 1999, p. 490-492 n. 3 et 4 ad art. 335 CO).

E. 2.3.2

Au vu des principes susmentionnés, il est manifeste que, dans le cas d'espèce, on

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1928/2007 -3 - 9 -

* COUR D'APPEL *

ne saurait admettre que l'intimée, en quittant, dans un état d'excitation et d'emportement le magasin le 1er novembre 2006, a manifesté clairement un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre ses relations de travail avec l'appelante, ce d'autant moins qu'aucun des collègues de travail de l'intéressée n'a jamais entendu cette dernière dire vouloir mettre fin à son contrat de travail. De surcroît, l'intimée est revenue à son poste de travail le lendemain matin, ce qui montre bien qu'elle n'entendait pas quitter sans autre son employeur.

L'appelante ne peut pas non plus être suivie lorsqu'elle affirme que l'intimée a manifesté clairement son désir de se départir de son contrat lors de l'entretien qu'elle a eu le 2 novembre 2006 avec D___.

En effet, les explications des parties divergent totalement quant au contenu de cette conversation et aucun élément ne permet de privilégier à cet égard une version plutôt qu'une autre.

A ce propos, la lettre que l'appelante a adressée le 3 novembre 2006 à l'intimée, dans laquelle elle affirme avoir pris bonne note que celle-ci quitterait l'entreprise, ne constitue pas non plus, du fait de l'unilatéralité de son établissement et de la contestation ultérieure de la véracité de son contenu par sa destinataire, un élément suffisant à cet égard.

De même, si l'intimée n'a pas contesté ce courrier dans les jours qui ont suivi son envoi, ce n'est pas, comme l'appelante le laisse entendre, parce qu'elle y a souscrit, mais en raison de son séjour en Russie - où elle s'était rendue après l'entretien qu'elle avait eu avec son patron le 2 novembre 2006 - et de sa prise de connaissance dudit courrier à son retour en Suisse le 20 du même mois.

Certes, ce n'est que le 19 décembre 2006 que l'intimée, par l'intermédiaire du SIT, a formellement contesté le contenu de la lettre de son employeur du 3 novembre 2006 susmentionnée, qualifiant celle-ci de lettre de licenciement. Cette réaction peut paraître tardive, mais ne permet toutefois pas d'inférer que c'est l'intimée qui a mis fin à son contrat de travail.

En effet, durant ce laps de temps, l'intimée n'est pas restée inactive puisque que dans la semaine qui a suivi son retour en Suisse, elle s'est rendue à l'Office de chômage, puis

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1928/2007 -3 - 10 -

* COUR D'APPEL *

s'est adressée à l'appelante, par lettre du 27 novembre 2006, afin d'obtenir des explications s'agissant notamment des prestations qui lui étaient dues en raison de son incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 2 novembre 2006. Le fait que l'intimée ait recouru ultérieurement aux services du SIT et l'envoi par ce syndicat du courrier du 19 décembre 2006 précité ne constituent pas, contrairement à ce qu'affirme péremptoirement l'appelante, la preuve que la résiliation des rapports de travail était le "fait" de ladite intimée parce qu'elle avait constaté que cette résiliation lui était préjudiciable "dès lors que l'Office du chômage refusait, conformément à la loi, de lui servir des prestations". Il ne s'agit-là que de conjectures qui ne sont pas étayées par le dossier.

Par ailleurs, les termes utilisés par l'intimée dans le courrier qu'elle a adressé le 27 novembre 2006 à l'appelante ("suite à la résiliation de mon engagement auprès de votre établissement") n'ont pas la portée et le sens que l'appelante leur prête. En effet, il apparaît que l'intimée, qui n'est pas de langue maternelle française, à tel point qu'elle devait se faire aider pour rédiger les lettres qu'elle envoyait à son employeur (PV du 5.06.2008, p. 2), a repris en partie à son compte les mots utilisés par l'appelante dans la lettre que celle-ci lui avait adressée le 3 novembre 2006 ("résiliation de votre engagement"). On ne saurait en tout cas déduire des termes employés par l'intimée l'expression de sa volonté de mettre fin à son contrat.

Dans ces conditions, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'intimée n'avait pas démissionné de son travail. L'appelante n'ayant pas résilié le contrat de travail qui a lié les parties - ce que E___ ne soutient du reste pas et ce qu'elle n'était, de toute façon, pas en droit de faire, compte tenu de la période d'incapacité de travail, doublé de la grossesse, de son employée pendant la période concernée -, il s'ensuit que les relations contractuelles entre lesdites parties ont perduré au-delà du 2 novembre 2006 et justifient le versement d'un salaire à tout le moins jusqu'au 10 juillet 2007. La décision querellée sera, dès lors, confirmée également sur ces points.

E. 3

Dès lors, et dans la mesure où l'appelante ne conteste pas le bien-fondé des calculs du Tribunal (cf. ch. 2.1. ci-dessus) ayant abouti à octroyer, d'une part, à son ex-employée, à titre de salaire, un montant total de fr. 27'691.05, avec intérêts à 5% dès le 16 janvier

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/1928/2007 -3 - 11 -

* COUR D'APPEL *

2007, sous déduction du montant net de fr. 14'688.10 et, d'autre part, à la Caisse cantonale de chômage la somme nette de fr. 14'688.10, le jugement entrepris qui, au demeurant, est conforme sur ces points à la loi et la jurisprudence, doit être intégralement confirmé.

E. 4

En tant qu'elle succombe, l'appelante supportera les frais de la procédure (art. 78 al. 1 LJP).

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