

GE_GERICHTE CAPH/179/2017 vom 14. November 2017

GE Cour de justice, 2017-11-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_179_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/179/2017 du 14 novembre 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/179/2017 del 14 novembre 2017

Erwägungen

E. 1.1

L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) et dans le délai utile de trente jours (art. 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC). Il est ainsi recevable. Il en va de même de l'appel joint, formé dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC). Par souci de simplification, A_____ sera désignée ci-après comme l'appelante et B_____ comme l'intimée.

E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La Cour dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de faits comme les questions de droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 1.3

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC a contrario et art. 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et ss CPC).

E. 2

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que le congé du 14 avril 2015 était nul et d'avoir ainsi alloué à l'intimée ses prétentions découlant de cette nullité. Elle soutient que l'intimée, en se prévalant de la nullité du congé, commet un abus de droit. En effet, l'employée avait décidée de reprendre son activité le 14 avril 2015. Elle adoptait une attitude contradictoire, puisqu'elle avait elle-même imposé à l'employeur les conditions de la reprise, sous la plume de son représentant légal, titulaire du brevet d'avocat. 2.1.1 En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins quatorze semaines (art. 329f CO; congé de maternité). En outre, selon l'art. 35a al. 3 de la loi sur le travail du 13 mars 1964, les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent

- 7/10 -

C/25551/2015-2 l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent. D'un autre côté, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c al. 1 let. c CO). Le congé donné pendant la période précitée est

nul (art. 336c al. 2 CO). Il ne peut pas être dérogé à l'art. 336c CO par accord, contrat type de travail ou convention collective, au détriment de la travailleuse (art. 362 al. 1 CO). La période de protection contre le licenciement en temps inopportun pendant la maternité prend effet avec le début de la grossesse et se termine seize semaines après l'accouchement, le jour de l'accouchement n'étant pas pris en compte dans le calcul de la période de protection, de sorte que le décompte des seize semaines ne débute que le lendemain de celui-ci. Ainsi, par exemple, en cas d'accouchement le lundi 1er avril 2013, la période de protection se termine le lundi 22 juillet 2013 (PERRENOUD, La protection de la maternité, Etude de droit suisse, international et européen, in IDAT n° 39, p. 832). 2.1.2 A teneur de l'art. 2 al. 2 CC, l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi. La règle prohibant l'abus de droit permet au juge de corriger les effets de la loi dans certains cas où l'exercice d'un droit allégué créerait une injustice manifeste (ATF 134 III 52 consid. 2.1). L'existence d'un abus de droit se détermine selon les circonstances concrètes du cas, en s'inspirant des diverses catégories mises en évidence par la jurisprudence et la doctrine (ATF 129 III 493 consid. 5.1). L'emploi dans le texte légal du qualificatif "manifeste" démontre que l'abus de droit doit être admis restrictivement. Les cas typiques en sont l'absence d'intérêt à l'exercice d'un droit, l'utilisation d'une institution juridique contrairement à son but, la disproportion manifeste des intérêts en présence, l'exercice d'un droit sans ménagement ou l'attitude contradictoire (ATF 129 III 493 consid. 5.1; ATF 127 III 357 consid. 4c/bb). Dans cette dernière catégorie, le comportement de celui qui accepte d'abord de conclure une convention et qui, par la suite, en considération de règles impératives, excipe de l'invalidité de cette même convention, n'est toutefois constitutif d'abus de droit que si des conditions particulières sont réalisées (ATF 133 III 61 consid. 4.1; ATF 129 III 493 consid. 5.1). Une telle limitation s'impose spécialement en matière de contrat de travail car, à défaut, la protection assurée au travailleur par des dispositions impératives peut se révéler illusoire (ATF 129 III 493 consid. 5.1; ATF 129 III 618 consid. 5.2). Il incombe à la partie qui se prévaut d'un abus de droit d'établir les circonstances particulières qui autorisent à retenir cette exception (ATF 135 III 162 consid. 3.3.1; ATF 133 III 61 consid. 5.1).

- 8/10 -

C/25551/2015-2

E. 2.2

En l'espèce, l'intimée a écrit le 27 mars 2015 à l'appelante que son congé maternité allait prendre fin le 13 avril 2015 et qu'elle reprendrait ainsi son travail le 14 avril 2015 et non le 15 avril 2015 comme l'avait mentionné l'employeur. L'employée s'est ainsi bornée à indiquer à l'appelante qu'elle consentait à être occupée à partir du 14 avril 2015. A aucun moment, l'intimée n'a indiqué à l'appelante qu'elle renonçait à la protection contre le licenciement qui lui était garantie impérativement par l'art. 336c al. 1 let. c CO. C'est ainsi à tort que l'appelante reproche à l'employée d'avoir adopté une attitude contradictoire, étant rappelé que l'abus de droit doit être admis de manière particulièrement restrictive en matière de contrat de travail, notamment lorsque la protection assurée à l'employé résulte de dispositions impératives de la loi. En définitive, il ne saurait être reproché à l'employée d'avoir contredit son comportement antérieur et d'avoir ainsi déçu des attentes légitimes de l'employeur. Dans la mesure où il n'est pas contesté qu'au moment où le congé a été notifié, la période de protection précitée - qui avait débuté le mercredi 24 décembre 2014 pour se terminer le mardi 14 avril 2015 - n'était pas échue, le congé était nul. Il n'est pas contesté que l'employeur n'a notifié un nouveau congé à l'intimée que le 8 septembre 2015. C'est

ainsi à bon droit que le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée sa rémunération, treizième salaire compris, relative aux mois de juillet à octobre 2015, étant relevé que l'appelante ne remet pas en question les calculs effectués par les premiers juges. Le jugement sera donc également confirmé en tant qu'il condamne l'employeur à remettre à l'intimée ses fiches de salaires des mois de juillet à octobre 2015, ainsi qu'un certificat de travail et une attestation employeur pour le chômage corrigés.

E. 3

L'intimée fait grief au Tribunal de ne pas lui avoir accordé une indemnité pour licenciement abusif. Elle soutient que le véritable motif du congé est la naissance de son second enfant.

3.1.1 Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3). 3.1.2 En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément

- 9/10 -

C/25551/2015-2 subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5).

E. 3.2

En l'espèce, les témoins E_____ et F_____ ont confirmé les déclarations de l'administratrice de l'appelante. Il en résulte que le comportement de l'employée envers la hiérarchie et envers la clientèle de l'hôtel n'était parfois pas conforme au devoir de diligence et fidélité. D'un autre côté, l'intimée n'a présenté aucun indice apte à faire apparaître le motif de congé invoqué par l'employeur durant la procédure comme non réel. Ainsi, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'intimée aurait été licenciée parce qu'elle avait eu un deuxième enfant. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a débouté l'employée de sa conclusion en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. En définitive, le jugement attaqué sera entièrement confirmé.

E. 4

Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure est gratuite (art. 116 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 70 RTFMC).

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

- 10/10 -

C/25551/2015-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé le 24 mars 2017 par A_____ et l'appel joint formé le 15 mai 2017 par B_____ contre le jugement JTPH/82/2017 rendu le 21 février 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/25551/2015-2. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur; Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

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.