

GE_GERICHTE CAPH/191/2010 vom 12. November 2010

GE Cour de justice, 2010-11-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_191_2010

FR: GE_GERICHTE CAPH/191/2010 du 12 novembre 2010

IT: GE_GERICHTE CAPH/191/2010 del 12 novembre 2010

Regeste

Résumé: Pour admettre l'abandon de poste, la Cour rappelle qu'il faut que le travailleur ait manifesté sa volonté de refuser définitivement l'exécution de sa prestation. Or dans le cas d'espèce, la Cour constate aucun indice allant dans ce sens. En effet, le fait pour T d'avoir omis de transmettre immédiatement à E son certificat médical, ne saurait constituer un juste motif de licenciement immédiat au regard des circonstances propres du cas d'espèce, ce d'autant plus que E avait été informé de la pathologie dont souffrait T. La Cour confirme le jugement entrepris, procédant toutefois à de nouveaux calculs s'agissant des prétentions de T en rapport avec ce licenciement immédiat.

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

L'appelante conteste tout d'abord le bien-fondé de la décision entreprise en tant qu'elle a considéré que le licenciement immédiat notifié à l'employée le 17 décembre 2008 pour abandon de poste était injustifié. L'appelante considère que l'absence de son employée à compter du 10 décembre 2008, non justifiée par un

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/7874/2009 - 3 - 6 -

* COUR D'APPEL *

certificat médical en dépit de la mise en demeure notifiée, doit être assimilée à un abandon de poste.

a) Selon l'article 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail pour justes motifs. Doivent être considérés comme tels les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (article 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (article 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive et seul manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (Wylér, Droit du travail, 2ème éd., p. 490 et

les réf. citées).

L'absence injustifiée d'un travailleur peut, selon les circonstances, constituer un juste motif de résiliation par l'employeur. Elle peut également tomber sous le coup de l'article 337d al. 1 CO régissant l'abandon d'emploi. Il y a abandon d'emploi au sens de cette disposition lorsque le travailleur quitte son poste abruptement, sans justes motifs, ce qui présuppose un refus conscient intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 121 V 277 consid. 3a p. 281 ; 112 II 41 consid. 2 p. 49). A cet égard, une absence injustifiée de courte durée, s'étendant par exemple sur quelques jours après la fin des vacances, ne peut pas être interprétée comme une rupture des rapports de travail de la part du travailleur (ATF 121 V 277 consid. 3a p. 281-282 et les références) ; il en va de même après une période de maladie (Tribunal des prud'hommes de Zurich, 3 avril 2000, ZR (100/2001) n° 91).

b) L'hypothèse de l'abandon d'emploi doit être écartée en l'occurrence. Les débats ne contiennent aucun indice d'une volonté de la travailleuse de refuser définitivement l'exécution de sa prestation à partir du 10 décembre 2008. En l'espèce, l'intimée, dès réception du courrier recommandé du 12 décembre 2008, a fait transmettre à son employeur les originaux des certificats médicaux précédemment établis. Elle a certes omis d'adresser une copie du certificat médical attestant l'incapacité de travail perdurant au-delà du 10 décembre 2008, mais cette circonstance peut s'expliquer par sa

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/7874/2009 - 3 - 7 -

* COUR D'APPEL *

pathologie. Ce certificat médical, établi par le médecin-traitant le 10 décembre 2008, consignait une incapacité de travail pour une durée indéterminée. Le fait que l'employée ait omis de le remettre immédiatement à son employeur ne saurait constituer un juste motif de licenciement immédiat au regard des circonstances propres du cas d'espèce, ce d'autant plus que l'employeur avait été informé de la pathologie dont souffrait son employée.

C'est donc à bon droit que les premiers juges ont considéré que cette situation ne pouvait être constitutive d'un abandon d'emploi et n'autorisait pas l'employeur à résilier le contrat avec effet immédiat. Le jugement sera sur ce point confirmé.

3.a) En cas de licenciement immédiat injustifié, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (article 337c al. 1 CO). Il convient donc d'allouer à l'intimée les éléments de sa rémunération jusqu'au 30 janvier 2009, l'employée étant dans sa première année d'activité et la période de protection de l'article 336c CO étant épuisée lors de la notification du congé (congé intervenu le 17 décembre 2008 et incapacité de travail survenue le

E. 6

Le jugement sera ainsi réformé en ce sens que seule l'indemnité nette de Fr. 3'000.- sera due par l'appelante à l'intimée.

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