

GE_GERICHTE CAPH/204/2004 vom 23. Juni 2004

GE Cour de justice, 2004-06-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_204_2004

FR: GE_GERICHTE CAPH/204/2004 du 23 juin 2004

IT: GE_GERICHTE CAPH/204/2004 del 23 giugno 2004

Regeste

Résumé: Depuis son engagement, T avait pour habitude de prendre chaque année deux brèves périodes de congé sans solde, à l'Ascension notamment. Après le changement de direction de E SA, T, suivant la même pratique, a pris quelques jours de vacances à l'étranger. Il y est tombé malade et il y a été hospitalisé. Du fait de son absence le lundi suivant le pont de l'Ascension, E SA a résilié le contrat de travail de T avec effet immédiat. Au retour de T à Genève, E SA lui a confirmé la résiliation immédiate du contrat, lui offrant cependant la possibilité de reprendre son emploi à la condition qu'il s'engage à respecter les dispositions de la Convention collective concernant les vacances. L'incapacité de travail de T a été certifiée le même jour par un médecin genevois, et elle n'a jamais cessé depuis lors, T étant aujourd'hui reconnu invalide à 100%. T a notamment saisi la Juridiction des prud'hommes d'une demande en paiement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, correspondant aux indemnités journalières pour 180 jours de protection et au salaire afférent au délai de congé de trois mois. Considérant que le contrat de travail avait valablement pris fin à réception de l'avis de résiliation immédiate, le Tribunal a condamné E à verser le salaire dû jusque là. T appelle de cette décision. La Cour déclare irrecevables les prétentions de T qui excèdent fr. 30'000.- dès lors qu'il ne s'est pas acquitté de l'émolument de mise au rôle et qu'il a conclu, à titre subsidiaire, au paiement de ce montant. La Cour rappelle ensuite que quand l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il résulte du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Considérant que E SA n'a pas apporté la preuve qu'elle avait correctement informé ses employés de son intention de mettre un terme à la coutume des congés sans solde, ni qu'elle avait refusé à T le bénéfice d'un tel congé, la Cour qualifie d'injustifié le licenciement immédiat de l'employé. T, qui aurait donc dû bénéficier de l'assurance collective, a droit, sur la base de l'article 337c al. 1er CO, à la réparation du dommage résultant du paiement de la totalité des cotisations d'assurance maladie individuelle. Compte tenu de la légèreté de l'atteinte aux droits de la personnalité de T par E SA et de la légèreté relative de la faute de celle-ci, T a en outre droit à une indemnité supplémentaire correspondant à deux semaines de salaire.

Erwägungen

E. 1

E_____ SA conteste l'irrecevabilité de l'appel du 18 août 2003 interjeté par T_____ à l'encontre du jugement du Tribunal des prud'hommes du 29 janvier 2003 aux motifs que l'acte d'appel n'est pas signé par un mandataire professionnellement qualifié et que son contenu ne répond pas aux exigences de forme de la loi sur la juridiction des prud'hommes.

a) A teneur des art. 12 al. 2 et 13 al. 1 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après « LJP »), une partie peut être assistée ou, de manière exceptionnelle représentée à une

audience, par un avocat, un proche, ou un mandataire professionnellement qualifié. Contrairement à ce que la lettre de la disposition ou la note marginale pourraient laisser croire, le mandataire professionnellement qualifié peut non seulement représenter une partie à une audience, mais également accomplir les actes de procédure nécessaires et, en particulier, signer les mémoires et les autres écritures au nom et pour

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 9

* COUR D'APPEL * le compte de son mandant. La notion de mandataire professionnellement qualifié n'est pas univoque. La terminologie utilisée par le législateur permet en effet plusieurs interprétations possibles et il sied de rechercher la véritable portée de cette notion en la dégagant de tous les éléments à considérer, soit notamment du but de la règle, de son esprit ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose. La notion de mandataire professionnellement qualifiée n'est pas propre à la LJP. Elle a également été utilisée par le législateur dans d'autres domaines ; ainsi les art. 430 de la loi de procédure civile et 9 de la loi de procédure administrative autorisent-ils les parties à se faire assister ou représenter par un mandataire professionnellement qualifié au cours d'une procédure devant la juridiction des baux et loyers ou de la juridiction administrative. Le législateur était conscient que l'élargissement du cercle des personnes habilitées à représenter les justiciables faisait courir le risque à certains d'être défendus par des personnes incompetentes. En utilisant le qualificatif de professionnellement qualifié, il a clairement réservé le droit d'assister ou de représenter les parties à des personnes pouvant justifier de connaissances particulières dans le ou l'un des domaines susceptibles d'être traités par la juridiction concernée (décision du Conseil d'état du 12.12.1988, fiche de jurisprudence genevoise n° 1671). Fidèle à sa volonté d'éviter tout formalisme excessif en la matière, il a toutefois renoncé à dresser une liste desdits mandataires, préférant laisser le juge décider in concreto si la formation ou l'expérience professionnelle des intéressés était suffisante au vu des caractéristiques du litige (en matière prud'homale : Mémorial du Grand conseil, 1998 9/11, p. 1268). Ainsi, l'expérience et les compétences du mandataire dans le domaine traité par la juridiction sont sans doute les éléments prépondérants que le juge doit examiner avant d'admettre ou de refuser la qualité de mandataire qualifié dans un cas d'espèce. Le Tribunal administratif a déjà eu l'occasion de préciser que le seul fait d'être titulaire d'une licence en droit peut n'être pas suffisant. Le juge doit également tenir compte d'autres considérations, notamment de la moralité et de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 10

* COUR D'APPEL * l'indépendance du mandataire. Les travaux préparatoires ayant présidé à l'adoption de la LJP démontrent notamment que le législateur entendait réserver la qualité de mandataire professionnellement qualifié aux personnes bénéficiant de connaissances suffisantes en matière de droit du travail et d'une expérience d'au moins trois ans de la juridiction ou de la défense des travailleurs en général (Mémorial du Grand conseil, 1999, p. 413 et 740). La Cour d'appel des prud'hommes a ainsi admis qu'un avocat non inscrit au tableau dressé par le Procureur général ou un secrétaire syndical pouvait avoir la qualité de mandataire professionnellement qualifié (CAPH du 14.09.1989 en la cause C/29896/98-5 consid. 2 p. 6 ; CAPH du 23.09.1999 en la cause C/27180/1998-11, consid. 3 p. 5 ; TPH du 27.11.2001 dans la cause C/8594/2001-3 consid. c). Une personne morale peut également se

voir reconnaître cette qualité, notamment une association syndicale ou une société de protection juridique dont l'activité principale consiste précisément à conseiller, défendre et représenter ses membres ou clients, notamment lors de contentieux en droit du travail. Encore faut-il que le représentant de la personne morale en charge du dossier puisse personnellement justifier d'une pratique et de connaissances suffisantes en droit du travail.

Ces éléments étant rappelés, la Cour d'appel relève que l'acte d'appel du 18 août 2003 est signé, pour le compte de T_____, par le Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB) agissant par la voie de son service juridique en la personne d'D_____. Le Syndicat Industrie et Bâtiment constitue une personne morale ayant vocation à conseiller, défendre et représenter ses membres lors de contentieux du droit du travail. Le Syndicat Industrie et Bâtiment remplit ainsi la qualité de mandataire professionnellement qualifié au sens de la jurisprudence de la Cour d'appel. D_____, juriste de formation, était à l'époque employé de Syndicat Industrie et Bâtiment qu'il a quitté au début 2003. En cette qualité, D_____ suivait les litiges diligentés par le Syndicat pour le compte de ses affiliés et semble bénéficier

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 11

* COUR D'APPEL * de connaissances suffisantes en droit du travail même si la qualité de son écriture d'appel pourrait permettre à la Cour d'appel d'avoir de légers doutes à ce sujet. Cette exception d'irrecevabilité ne sera donc pas retenue.

b) Selon l'art. 59 al. 2 LJP, l'écriture d'appel doit indiquer les points de fait et de droit contestés du jugement. Le but de cette disposition est de permettre à la Cour de se prononcer en connaissance des griefs émis à l'encontre de la décision de première instance.

L'écriture d'appel doit indiquer les points de fait ou de droit contestés. Cela signifie que l'appelant doit articuler les critiques qu'il forme contre le jugement de manière suffisamment précise pour que l'intimé, à la lecture des écritures, puisse se déterminer sur la position adoptée devant la juridiction d'appel. Pour le surplus, le juge applique le droit d'office. La quasi-inexistence d'argumentation juridique de l'acte d'appel ne constitue donc pas une cause d'irrecevabilité (CAPH du 4 octobre 2000, cause n° C/4445/2000-1).

Certes, l'appel du 18 août 2003 est fort mal structuré. Néanmoins, les faits du litige sont exposés dans la requête d'appel et la contestation de l'appelant ressort, quoique imparfaitement, du préambule de son écriture d'appel. S'agissant de la forme de l'appel, la Cour ne doit pas pêcher par excès de formalisme. Cette exception d'irrecevabilité sera ainsi rejetée.

E. 2

Dans son mémoire complémentaire du 4 juin 2004, E_____ SA conclut à l'irrecevabilité des conclusions prises par T_____ à l'audience du 18 mai 2004. L'employé a fait valoir une prétention globale de fr. 30'000.-- composée d'une prétention de fr. 15'459.-- au titre de dommages-intérêts liés au paiement des primes d'assurance perte de gain, le solde constituant une indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337 al.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 12

* COUR D'APPEL *

E. 3

La Cour doit examiner si le comportement de T_____ est constitutif d'un abandon d'emploi au sens de l'art. 337 d CO, respectivement d'un licenciement immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO.

a) Il y a abandon d'emploi, selon l'art. 337 d CO, lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 112 II 41 consid. 2). La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Comme il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi (Stahelin, Commentaire zurichois, n° 16 ad. art. 337 d CO), le premier, dans les situations peu claires, doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail (Rehbinder, Commentaire bernois, n° 1 ad. art. 337 d CO ; Stahelin, loc. cit. n° 5, ad. art. 337 d CO).

Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 15

* COUR D'APPEL * et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi. Quand l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée (par exemple, quelques jours après la fin des vacances), l'employeur ne peut déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi.

Compte tenu des principes ainsi rappelés, il est difficile à la Cour d'appel de considérer que le comportement de T_____ est constitutif d'un abandon d'emploi au sens de l'art. 337 d CO, dès lors que la Cour ne voit pas dans le dossier les éléments d'un refus définitif de poursuivre la relation de travail. Au regard des circonstances qui ont présidé au départ de l'employé et aux précédents concernant la prise de vacances par les employés de l'entreprise, E_____ SA aurait dû à tout le moins avoir un doute sur cette prétendue intention définitive de poursuivre l'exécution du travail confié. Le dossier ne permet ainsi pas de retenir que T_____, en prenant un congé sans solde contre l'avis de son employeur, aurait manifesté son intention définitive de ne pas poursuivre l'exécution du travail confié. La Cour ne peut dès lors suivre l'argumentation de l'intimée selon laquelle les rapports de service auraient pris fin le 8 mai 2002 par cet abandon d'emploi constitutif d'une résiliation immédiate de la part du travailleur rendant ainsi inutile la résiliation du contrat par l'employeur. L'abandon de poste, au sens de l'art. 337 d CO, n'étant pas retenu par la Cour d'appel, il s'agit d'examiner si l'absence de T_____ justifiait un licenciement immédiat pour justes motifs par l'employeur au sens de l'art. 337 al. 1 CO.

b) 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 considérés 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). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de

manière restrictive (Brunner / Bühler / Waeber, Commentaire du

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 16

* COUR D'APPEL * contrat de travail, 2ème édition, n° 1 ad. art. 337 c CO ; Streiff / von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème édition, n° 3, ad. art. 337 CO et les références citées). D'après la jurisprudence, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 121 III 467 consid. 4d ; 117 II 72 consid. 3 ; 560 consid. 3). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 121 III 467 consid. 4d ; 117 II 560 consid. 3 ; 116 II 145 consid. 6a). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 116 II 145 consid. 6a ; 111 II 245 consid. 3).

La casuistique concernant les conséquences d'une prise unilatérale de vacances n'est pas uniforme. Il a ainsi été jugé que le fait de prendre des vacances, par décision unilatérale contre la volonté de l'employeur ou en omettant d'informer celui-ci au préalable, constituait un juste motif de licenciement (ATF 108 II 301 ; TF du 9 septembre 1987, JAR 1998 p. 210 ; Chambre d'appel des prud'hommes du canton de Genève du 31 mai 1988, SJ 1989 p. 671 ; ArbG du 3 décembre 1985 du canton de Berne, JAR 1987 p. 210 ; Tribunal cantonal du canton du Jura du 8 avril 1983, JAR 1984 p. 149). Plus récemment, il a toutefois été jugé que le fait de prendre des vacances par décision unilatérale, contre la volonté de l'employeur ou sans l'informer au préalable, ne justifiait pas a priori un licenciement immédiat (TF du 15 novembre 1995, JAR 1997 p. 203). N'a également pas été considéré comme juste motif de licenciement le fait pour le travailleur de prendre ses vacances à la date initialement fixée, refusant de déplacer cette date à la demande de l'employeur, lequel invoque des motifs non valables (le Tribunal de Locarno du canton du Tessin du 4 juin 1998, JU-TRAV

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 17

* COUR D'APPEL * 1999 p. 40, OG du 2 mai 1995 du canton de Bâle-Campagne, JAR 1996, p. 240). Le licenciement immédiat n'était ainsi pas justifié lorsque le travailleur prend des vacances que son employeur avait autorisées puis refusées alors que le travailleur a donné son congé, au motif que la durée de l'absence excédait de deux jours le droit aux vacances (arrêt cité in JAR 1996 p. 240 = BJM 1996, p. 266). Par contre, le renvoi immédiat est justifié dans la situation où un travailleur a loué une maison de vacances pour deux semaines, sans en référer à son employeur qui ne peut pas lui accorder des vacances à ces dates en raison d'une période de travail particulièrement intense, les vacances étant planifiées pendant la fermeture annuelle de l'entreprise. S'agissant de la question des vacances, il a été jugé que lorsque la date des vacances avait été fixée, elle ne pouvait plus être modifiée à la légère, à la seule initiative de l'employeur, le travailleur devant pouvoir se fier à cette indication (TF du 27.11.1997, JAR 1999, p. 201). Des besoins urgents et imprévus dans l'entreprise peuvent conduire à devoir accepter un report de vacances (JAR

1996 p. 240). Dans ce cas, le changement doit être communiqué au travailleur dans les plus brefs délais. L'augmentation imprévisible du volume de travail ne saurait justifier une modification des vacances programmées et, lorsque l'employeur révoque les vacances fixées pour un motif non valable et que le travailleur s'absente malgré tout, il ne pourra être frappé d'un licenciement immédiat pour cette raison (TF du 27.11.1997 ; JAR 1999, p. 201 ; Tribunal de Locarno du canton du Tessin du 4 juin 1998, JU-TRAV 1999, p. 40).

c) Il découle des débats que, avant le décès du fondateur de l'entreprise intervenu en juillet 2001, les ouvriers d'E_____ SA avaient pour habitude de prendre un congé sans solde pendant une période de l'hiver ainsi qu'au moment de l'Ascension. Cette situation coïncidait avec une activité calme de l'entreprise et le souhait pour les employés de pouvoir rejoindre leur pays d'origine. Cette coutume a été perpétuée chaque année depuis l'engagement de T_____ intervenu au printemps 1980. L'intimée indique que, à la suite

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 18

* COUR D'APPEL * du décès de son fondateur, elle a souhaité structurer de façon professionnelle certains aspects de l'entreprise et abandonner cette coutume qui, à ses yeux, perturbait le bon fonctionnement de la maison. La Cour d'appel relève que cette situation n'a fait l'objet d'aucune communication écrite de la part de l'entreprise à qui il appartenait, si elle souhaitait gérer la question des vacances de manière plus professionnelle, de définir des plannings de vacances à l'avance afin que chaque ouvrier soit conscient de sa situation à ce sujet. La Cour d'appel constate qu'aucun planning de vacances n'a pu être établi à la procédure qui eut permis de cerner de façon correcte les absences des employés. E_____ SA devait prendre les mesures nécessaires pour que les ouvriers sachent, sans ambiguïté, que la coutume mise en œuvre du vivant du fondateur de l'entreprise ne pouvait plus se perpétuer. Or, non seulement la preuve de cette situation n'a pas été rapportée en procédure, mais il découle des déclarations de l'intimée qu'elle a, au-delà du décès du fondateur de l'entreprise, permis la pérennité du congé sans solde durant l'hiver 2001-2002.

De plus, les circonstances ayant présidé à l'absence de T_____ le 8 mai 2002 n'ont pas été établies dans le cadre de la procédure. L'employé indique avoir, comme les années précédentes, annoncé son congé pour l'Ascension une quinzaine de jours avant son départ, cette annonce n'ayant suscité aucune réaction négative de la part de son employeur qui n'aurait pas émis d'objections à cette absence. L'employeur, de son côté, conteste avoir accordé le congé à son employé et indique avoir refusé cette demande d'absence, compte tenu d'un chantier dont l'entreprise bénéficiait en sous-traitance. Là également, la Cour d'appel relève que les éléments de preuve de ce refus n'ont pas été rapportés à la procédure quand bien il importait pour l'entreprise de modifier la coutume des congés sans solde qui existait au sein de la maison depuis au moins une vingtaine d'années. La Cour d'appel considère ainsi, au vu de la pérennité de cette coutume pendant une très longue période, de l'absence de planning qu'il appartenait à

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 19

* COUR D'APPEL * l'employeur d'établir s'il souhaitait modifier cette coutume et de l'absence de preuve liée au refus de l'employeur, que l'absence de T_____ liée à son congé sans solde ne peut constituer un juste motif de licenciement. Voudrait-on d'ailleurs

considérer que l'absence du travailleur était injustifiée, qu'il appartenait à l'entreprise de notifier un avertissement préalable avant de convenir d'une résiliation immédiate des rapports de service. La Cour d'appel considère en effet que, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, le rapport de confiance n'était en l'espèce pas si altéré qu'il aurait justifié une dénonciation immédiate des rapports de service. On en veut pour preuve le fait que l'entreprise ait accepté de réintégrer son employé à son retour de vacances pour autant que ce dernier accepte la réglementation des vacances définie dans la convention collective de travail et renonce à cette pratique que l'entreprise souhaitait voir disparaître.

Le jugement du Tribunal des prud'hommes sera donc réformé sur ce point.

4.a) Selon l'art. 337 c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, 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. Le contrat de travail prend fin immédiatement, que la résiliation soit justifiée ou non, et le travailleur a dès lors droit à une prétention en dommages et intérêts correspondant au salaire dû jusqu'au moment où le contrat aurait pu prendre fin au plus tôt, y compris la compensation des avantages résultant du contrat de travail tels que gratification ou indemnité de départ ou encore d'autres prestations qui seraient revenues au travailleur si les rapports de travail s'étaient poursuivis (SJ 1997 p. 149 ; ATF 117 II 270 consid. 3b ; SARB 1997 p. 153 ; RJN 1994 p. 76). Il convient ainsi de se référer au contrat de travail, voire à la convention collective permettant d'apprécier les prétentions du travailleur. En l'espèce, l'activité de l'entreprise, soit la taille de pierres, relève de la Convention nationale du secteur principal de la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 20

* COUR D'APPEL * construction en Suisse 1998-2000 du 13 février 1998 (CN 2000) et de la Convention collective de travail local du secteur principal de la construction pour le canton de Genève 1998-2000 (CN / GE 1998 / 2000). Ladite convention est étendue aux tiers en vertu de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956, auquel cas ces causes s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue.

b) L'art. 324 a CO régit le paiement du salaire en cas d'incapacité non fautive du travailleur pour des causes inhérentes à sa personne. Le régime légal de base est régi par l'art. 324 a al. 1 à 3 CO. L'art. 324a al. 4 CO prévoit un régime conventionnel dérogatoire en précisant qu'un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes. S'agissant de la forme, l'accord dérogatoire doit impérativement être intégré dans un contrat-type de travail (CTT) ou une convention collective de travail (CCT). Lorsque l'employeur omet de conclure une assurance individuelle ou collective au bénéfice du travailleur, alors qu'il y est obligé, l'employeur doit réparer le préjudice subi par l'intéressé, que l'exécution soit totale ou partielle (Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 178 ; Aubert, Le droit au salaire en cas d'empêchement de travailler in Journée 1991 de droit du travail et de la sécurité sociale p. 125). La réparation due de ce chef couvre l'intérêt que l'employé avait à l'existence d'une assurance conforme aux termes du contrat de travail et correspond donc aux prestations qu'il aurait reçues de l'assurance pour la réalisation du risque considéré (ATF 127 III 318 ; 124 III 126 ; 115 II 251). Que l'employeur omette d'assurer son employé alors qu'il s'était engagé à le faire ou qu'il n'attire pas l'attention de

celui-ci sur son obligation de s'assurer lui-même ne change pas le résultat. L'attitude de l'employé qui pouvait de bonne foi considérer que l'employeur s'était engagé à conclure une assurance couvrant l'incapacité en question doit être protégée (Wylter,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 21

* COUR D'APPEL * loc. cit. p. 178 ; JAR 1989 p. 150 ; JAR 1988 p. 206 ; JAR 1985 p. 152). Peu importe que l'obligation de l'employeur de conclure une assurance soit prévue par un contrat individuel de contrat, une convention collective de travail ou une convention collective étendue.

En l'espèce, l'art. 64 de la CN 2000 régit le paiement du salaire par une assurance collective en précisant que l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la CN pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Il est précisé qu'avec les indemnités journalières de l'assureur collectif, l'obligation de payer le salaire de l'employé, au sens de l'art. 324 a / b CO, est entièrement compensée. Il est en outre indiqué que, s'agissant de la prise en charge des primes, ces dernières sont payées pour moitié chacune par l'employeur et le travailleur. L'art. 64 al. 2 CN 2000 prévoit également des conditions minimales d'assurance au rang desquelles il est convenu une libération des primes pendant la durée de la maladie (lettre f).

c) Il découle des débats que l'intimée n'a pas souscrit une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie pour son personnel. Etant en défaut d'exécution à ce sujet, l'employé peut réclamer à l'employeur le préjudice subi du chef de l'omission de conclure l'assurance prévue dans la convention collective de travail. Il ressort des pièces produites à la procédure que T_____ a demandé, à compter du 1er juin 2002, son transfert dans l'assurance perte de gain individuelle, la CMBB l'ayant pris en charge à compter de cette date. Il découle également des pièces versées à la procédure que T_____ a pris à sa charge l'intégralité des primes d'assurance perte de gain qui se sont élevées mensuellement à fr. 644.15. Il découle enfin du dossier que la couverture d'assurance liée aux indemnités journalières perte de gain s'est éteinte le 22 mai 2004, date à laquelle T_____ a cessé de payer les primes. L'employé s'est ainsi acquitté, pour la période du 1er juin 2002 au 22 mai 2004, du paiement des primes

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 22

* COUR D'APPEL * d'assurance perte de gain à concurrence de fr. 644.15 par mois, soit au total fr. 15'459.60 (644.15 fr. x 24).

T_____ était en incapacité de travail pendant la période du 1er juin 2002 au 22 mai 2004, cette incapacité ayant été attestée par divers certificats médicaux produits à la procédure, cette situation ayant abouti à l'octroi d'une rente d'invalidité en faveur de l'appelant. Ce dernier a ainsi droit, au titre de réparation du préjudice fondée sur l'art. 337 c al. 1 CO, à des dommages et intérêts à hauteur de fr. 15'459.60 avec intérêts à 5 % dès le 22 mai 2004 correspondant à la fin de la couverture d'assurance. La réclamation de l'appelant sera donc admise pour ce poste.

E. 5

Dans le cadre de ses conclusions formées devant la Cour d'appel, T_____ conclut également à ce que E_____ SA soit condamnée à lui verser une somme de fr. 14'540.40 au titre d'indemnité pour licenciement immédiat abusif au sens de l'art. 337 c al. 3 CO, sous déduction de la somme de fr. 1'011.20 allouée par le Tribunal des prud'hommes.

a) Aux termes de l'art. 337 c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances. Cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Dans un arrêt de principe (ATF 116 II 300), le Tribunal fédéral, après avoir procédé à une interprétation historique de cette disposition (cf. Rehbindler, loc. cit. n° 8 ad. art. 337 c), a érigé le versement d'une telle indemnité, à caractère pénal (cf. ATF 119 II 157 p. 161). Le Tribunal fédéral a précisé ultérieurement cette jurisprudence, en ce sens qu'une faute légère de l'employeur n'exclut pas forcément sa libération du paiement de l'indemnité ; il en va en particulier ainsi lorsque semblable faute est compensée par une faute sensiblement plus grave du travailleur, qui, si elle

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 23

* COUR D'APPEL * ne suffisait pas à justifier la résiliation immédiate du contrat, ferait apparaître comme choquante une indemnisation du travailleur fondée sur l'art. 337 c al. 3 CO (ATF non publié du 1er février 1991 dans la cause ue/j AG consid. 3 ; ATF non publié du 6 juillet 1993 dans la cause c/jar). Au demeurant, qu'il s'agisse du principe de l'indemnisation ou de sa quotité, la faute concomitante du travailleur constitue un des nombreux critères qui doivent être pris en compte. Selon la jurisprudence, aujourd'hui constante, l'indemnité prévue par l'art. 337 c al. 3 CO est due pour tout congé immédiat injustifié, sauf cas exceptionnel (ATF 121 III 64 consid. 3c ; 120 II 243 consid. 3e ; 116 II 300 consid. 5a). Les exceptions qui peuvent être omises dans des conditions particulières ne se laissent pas définir d'une manière générale ; elles présupposent à tout le moins des circonstances qui excluent un comportement fautif de l'employeur ou qui ne lui sont pas imputables pour d'autres motifs (ATF 116 II 300 consid. 5a). L'atteinte portée au droit de la personnalité du travailleur par un licenciement injustifié étant à la base de l'octroi de l'indemnité, celle-ci doit être proportionnée à la mesure de l'atteinte considérée (ATF 121 III 64 consid. 3c).

b) Il convient dès lors d'examiner si le dossier contient les éléments de conditions exceptionnelles qui légitimeraient un refus de l'indemnité au sens de l'art. 337 c al. 3 CO.

Dès lors que le congé abrupt signifié à l'employé le 14 mai 2002 était injustifié, la Cour d'appel relève la présence de circonstances excluant un comportement fautif de l'employeur. Les circonstances exceptionnelles qui légitimeraient un refus de l'indemnité de l'art. 337 c al. 3 CO ne sont pas réalisées.

Cependant, les circonstances de l'espèce ne font pas ressortir une atteinte très sérieuse à la personnalité de l'appelant, ni un résultat particulièrement dommageable pour lui, ce d'autant plus qu'il s'est trouvé simultanément en

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 24

* COUR D'APPEL * période d'incapacité de travail. En outre, l'absence de l'employé le 8 mai 2002, si elle ne constitue pas un motif de renvoi immédiat, n'en revêt pas moins un caractère pouvant être surprenant pour l'employeur, justifiant l'octroi d'une indemnité évaluée avec retenue.

Tout bien posé, il paraît équitable d'octroyer une indemnité correspondant à quinze jours de salaire soit fr. 2'300.-- sur la base d'un salaire annuel moyen de fr. 55'000.--.

Le jugement au Tribunal des prud'hommes sera réformé dans ce sens.

L'indemnité sera allouée avec intérêts à 5 % dès le 10 octobre 2002 correspondant à l'intenta de la procédure devant la juridiction des prud'hommes.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23362/2002-1 25

* COUR D'APPEL *

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