

GE_GERICHTE CAPH/25/2015 vom 28. August 2014

GE Cour de justice, 2014-08-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_25_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/25/2015 du 28 août 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/25/2015 del 28 agosto 2014

Erwägungen

E. 1.1

Le présent appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur de 10'404 fr. 50, ainsi supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) et il respecte la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable. Il en va de même de la réponse de l'intimée (art. 312 al. 2 CPC)

E. 1.2

L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la Cour établit les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

E. 2

Les prétentions litigieuses reposent sur les contrats de travail qui liaient les parties et l'intimée exerçait son activité au service des appelantes à Genève, lieu où celles-ci ont également leur siège. La compétence de la Cour de céans est dès lors donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 1 let. a LTPH et art. 34 al. 1 CPC).

E. 3

Faisant valoir une constatation inexacte des faits ainsi qu'une mauvaise application du droit, les appelantes reprochent au Tribunal d'avoir considéré que la période durant laquelle l'intimée a été libérée de son obligation de travailler était trop courte pour qu'elle prît le solde de ses vacances en nature.

- 7/11 -

C/17683/2013-3 3.1.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (art. 329a al. 1 CO). L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (art. 329d al. 1 CO). Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO). L'interdiction de remplacer les vacances par une prestation pécuniaire perdure après la résiliation du contrat. Une indemnité pour les vacances non prises n'est ainsi pas due si le travailleur a la possibilité et si l'on peut exiger de lui qu'il prenne ses jours de vacances en nature durant le délai de congé. Est déterminante à cet égard la question de savoir si le travailleur a suffisamment de temps pour chercher un nouvel emploi. Dans le cas où le travailleur est libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé, il doit, sans attendre

d'instruction à cet égard de l'employeur, utiliser ce temps libre pour prendre ses vacances et ainsi diminuer les coûts de ce dernier dans la mesure où cela lui est possible. Une compensation des vacances non prises par une prestation en argent est exclue lorsque la durée du temps libre de l'employé durant le délai de congé dépasse nettement la prétention en vacances. On ne peut cependant pas fixer une durée abstraite sur ce plan. Ne s'applique en particulier pas la règle jurisprudentielle valable dans les cas de licenciement immédiat injustifié, selon laquelle l'indemnisation des vacances non prises est exclue seulement si l'employé a plus de deux à trois mois à sa disposition. Est par contre déterminant le rapport dans chaque cas entre la durée de la période durant laquelle l'employé est libéré de son obligation de travailler et le nombre de jours de vacances lui restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié ait, en plus de ses vacances, suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi, compte tenu de l'ensemble des circonstances (ATF 128 III 271 consid. 4a/cc; arrêts du Tribunal fédéral 4A_748/2012 consid. 2.5, 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 6.1, 4C.215/2005 du 20 décembre 2005 consid. 6.1 et 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral semble considérer que la prise de vacances en nature demeure en principe possible lorsque le rapport entre le solde de jours de vacances et la durée totale de la libération demeure inférieur selon les circonstances à 45%, respectivement 30% ou 25% (CEROTTONI, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 26 ad art. 329d CO, se référant à l'ATF 128 III 271 consid. 4 ainsi qu'aux arrêts du Tribunal fédéral 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3. et 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3).

- 8/11 -

C/17683/2013-3 3.1.2 L'employeur accorde au travailleur un jour de congé par semaine, en règle générale le dimanche ou, si les circonstances ne le permettent pas, un jour ouvrable entier (art. 329 al. 1 CO). Il accorde au surplus au travailleur les heures et jours de congé usuels et, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un emploi (art. 329 al. 3 CO). La loi ne précise pas la durée de tels congés. Leur octroi est en outre exclu dans deux situations particulières, soit dès l'instant où le travailleur a retrouvé un travail pour l'échéance des rapports de travail et lorsqu'il est libéré de son obligation de travailler jusqu'à l'issue du délai de congé (CEROTTONI, op. cit., n. 26 ad art. 329 CO). 3.1.3 A la fin du contrat de travail, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO).

E. 3.2

En l'espèce, il est admis qu'au moment de son licenciement, l'intimée disposait d'un solde de vacances de 23 jours et qu'elle a été libérée de son obligation de travailler, durant le délai de congé, du 23 février au 31 mars 2013, à l'exception de la journée du 6 mars 2013. Il est également établi, au vu de la nature du travail de l'intimée, ayant été chargée de la gestion financière des deux sociétés, et de l'absence d'allégués contraires des parties, que l'employée ne travaillait pas durant les week-ends et jours fériés. La période durant laquelle elle a été libérée de son obligation de travailler comprend précisément 23 jours hors week-ends et fériés : cinq jours du 25 février au 1er mars, quatre jours les 4 et 5 ainsi que les 7 et 8 mars, cinq jours du 11 au 15 mars, cinq jours du 18 au 22 mars et quatre jours du 25 au 28 mars, le 29 mars étant férié (Vendredi Saint). Le délai de congé de l'intimée a ainsi duré deux mois et cette dernière a été libérée de son obligation de travailler pendant une période équivalant à son solde de vacances. Durant le délai de congé, l'employée s'est trouvée dans l'obligation de rechercher un nouvel emploi. L'intimée menait pour les deux sociétés une activité de

gestionnaire qualifié, au vu des responsabilités dont elle avait la charge respectivement en qualité de "responsable financière et administrative" et de "directrice financière", ainsi que du niveau élevé de sa rémunération, composée des salaires de 7'800 fr. ($7'200 \times 13 \div 12$) et de 2'000 fr. par mois. La recherche d'un poste de travail de même nature nécessite du temps. Les pièces que l'intimée a versées au dossier démontrent à cet égard, d'une part, qu'elle a effectivement postulé à des emplois à responsabilité dans le domaine de la gestion d'entreprises ou de l'audit et, d'autre part, qu'elle a entamé ses recherches le 11 février 2013 et que celles-ci n'étaient

- 9/11 -

C/17683/2013-3 pas terminées au 2 avril 2013. Ainsi, un délai de congé deux mois, quand bien même l'intimée a été libérée de son obligation de travailler durant plus de la moitié de cette période, n'apparaît pas suffisant pour lui permettre, même partiellement, de prendre ses vacances en sus d'effectuer ses recherches d'emploi.

E. 3.3

Dans une argumentation manquant de clarté, mêlant faits et droit, les appelantes reprochent tout d'abord au Tribunal de ne pas avoir indiqué s'il retenait l'allégation de l'intimée, selon laquelle elle avait contacté une représentante de A_____ le 6 mars 2013 pour savoir si cette dernière avait encore besoin de ses services, et quelle conséquence il en tirait. Ce point est pourtant sans importance, étant établi et admis que l'intimée a été libérée de son obligation de travailler dès le 23 février 2013 et qu'il lui a été demandé de revenir travailler seulement le 6 mars 2013. Il n'est pas non plus relevant à cet égard de savoir si, point débattu durant les débats de première instance et repris par les parties en appel, l'intimée avait effectivement et correctement achevé la transmission des dossiers au 22 février 2013, conformément aux instructions de ses employeurs. Les appelantes font ensuite grief au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'elles avaient expressément demandé à l'intimée de prendre ses vacances durant son délai de congé et de n'avoir pas examiné dans ce cadre le respect par l'employée de son devoir de fidélité, voire de fidélité accrue, compte tenu de toutes les circonstances et en particulier des postes qu'elle avait occupés. Cela n'est toutefois pas pertinent, respectivement sans portée, au vu de la jurisprudence susexposée, selon laquelle le travailleur, précisément aux fins de respecter son devoir de fidélité, est, dans la mesure où cela lui est possible, tenu de prendre ses vacances durant la période pendant laquelle il est libéré de son obligation de travailler, sans attendre d'instruction expresse à cet égard de la part de son employeur. Les appelantes reprochent également aux premiers juges de n'avoir pas tenu compte du fait que l'employée effectuait un temps partiel. Or, bien que cet élément ne soit en soi pas dénué de pertinence, il n'a pas de portée en l'espèce. Le temps de travail de l'intimée était de 24 heures par semaine pour A_____ et de 8 heures par semaine pour B_____, ce qui constitue une activité à 80%, de surcroît au service de deux employeurs distincts. Sa situation différait ainsi trop peu d'un employé à 100%, en particulier sur une période de seulement deux mois durant la plus grande partie de laquelle elle a été libérée de son obligation de travailler, pour que le critère du temps partiel ait une réelle influence sur la question de l'espèce, soit la possibilité pour l'intimée de prendre des vacances durant le délai de congé. Les appelantes insistent enfin sur l'absence de preuve concernant d'éventuels entretiens d'embauche de l'intimée autres que celui du 14 février 2013. Elles en déduisent que l'employée n'a pas démontré avoir eu besoin de 23 jours de congé dans le cadre de ses recherches d'emploi. Leur moyen repose toutefois sur le droit du travailleur à un congé spécial fondé sur l'art. 329 al. 3 CO, qui n'est pas en

- 10/11 -

C/17683/2013-3 cause en l'espèce dans la mesure où l'intimée ne l'a pas exercé. N'est ainsi pas déterminante la question spécifique de savoir si l'intimée a eu d'autres entretiens d'embauche entre le 14 février et le 31 mars 2013, qui auraient éventuellement pu justifier l'octroi d'un congé spécial avant son départ le 22 février 2013, mais si, comme examiné ci-avant, elle a bénéficié de suffisamment de temps durant le délai de congé pour effectuer toutes les démarches nécessaires à la recherche d'un nouvel emploi et, en sus, prendre des vacances.

E. 3.4

L'intimée est ainsi fondée à exiger le paiement de l'intégralité de son solde de vacances. Les appelantes ne s'en prennent pas au calcul effectué par le Tribunal sur ce plan. La manière dont les premiers juges ont arrêté les sommes dues à l'intimée n'est au demeurant pas critiquable. En effet, les montants des salaires mensuels en cause s'élèvent à 7'800 fr. et 2'000 fr. (cf. supra ch. 3.2). Une fois divisés par le nombre mensuel moyen de jours ouvrables (21.75) et multipliés par le nombre de jours de vacances restants (23), ils représentent les indemnités à verser par les appelantes. Enfin, ni la quotité des intérêts y relatifs ni leur point de départ, en tout état conformes au droit, ne sont contestés. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté et le jugement querellé sera confirmé.

E. 4

L'appel est exempt de frais judiciaires compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), et il ne donne pas non plus lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 11/11 -

C/17683/2013-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ et B_____ le 29 septembre 2014 contre le jugement JTPH/327/2014 rendu le 28 août 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/17683/2013-3. Au fond : Confirme le jugement querellé. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Patrick CHENAUX, président; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président : Patrick CHENAUX

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.

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