

GE_GERICHTE CAPH/30/2023 vom 3. August 2022

GE Cour de justice, 2022-08-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_30_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/30/2023 du 3 août 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/30/2023 del 3 agosto 2022

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

La Cour revoit le fond du litige en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

E. 1.3

En l'espèce, l'appelante invoque, à l'appui de son appel, tant une constatation inexacte des faits qu'une violation du droit. En tant que besoin, l'état de fait retenu par le Tribunal a été rectifié et complété ci-dessus, de sorte que les griefs de l'appelante en lien avec la constatation inexacte des faits ne seront pas traités plus avant.

E. 2

Les parties produisent en appel des pièces non soumises aux premiers juges.

- 9/18 -

C/16879/2020-1

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a); ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Il faut distinguer les "vrais nova" des "pseudo nova". Les "vrais nova" sont des faits et moyens de preuve qui ne sont survenus

qu'après la fin des débats principaux, soit après la clôture des plaidoiries finales (ATF 138 III 788 consid. 4.2; TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2ème éd. 2019, n. 11 ad art. 229 CPC). En appel, ils sont en principe toujours admissibles, pourvu qu'ils soient invoqués sans retard dès leur découverte. Les "pseudo nova" sont des faits et moyens de preuve qui étaient déjà survenus lorsque les débats principaux de première instance ont été clôturés. Leur admissibilité est largement limitée en appel, dès lors qu'ils sont irrecevables lorsqu'en faisant preuve de la diligence requise, ils auraient déjà pu être invoqués dans la procédure de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 5A_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 5.1 et 4A_643/2011 du 24 février 2012 consid. 3.2.2).

E. 2.2

En l'espèce, l'appelante produit un courrier qui lui a été adressé le 16 avril 2020, soit bien avant que la cause ait été gardée à juger en première instance. Dans la mesure où l'appelante n'expose pas les raisons qui l'auraient empêchée de produire cette pièce en première instance, celle-ci est irrecevable. Il en va de même des pièces produites par l'intimé. En effet, celles-ci ont toutes été établies avant que la cause ne soit gardée à juger en première instance et l'intimé n'expose pas les raisons qui l'auraient empêché de les produire en première instance.

E. 3

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé n'avait pas abandonné son poste en n'y retournant pas après qu'elle lui ait adressé un courrier le sommant de le faire.

E. 3.1

L'abandon de poste, au sens de l'article 337d CO, entraîne l'expiration immédiate du contrat; il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a). Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a et 112 II 41 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4C_303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.2, 4C_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a et 4C_244/2000 consid. 2a). La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. 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

- 10/18 -

C/16879/2020-1 toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (ATF 123 III 165 consid. 3a; 122 III 106 consid. 5a). Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, l'employeur ne peut déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (arrêt du Tribunal fédéral 4C_370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a). Il n'y a pas abandon d'emploi lors d'une absence du travailleur motivée par une prétendue maladie (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 771)

E. 3.2

En l'espèce, l'intimé a remis, dans un premier temps, à l'appelante des certificats médicaux attestant de son incapacité de travail du 8 au 31 janvier 2020. Par courrier du 31 janvier 2020, l'appelante a mis en demeure l'intimé de reprendre le travail dès le 4 février 2020, estimant que les certificats médicaux fournis par ce dernier n'étaient pas probants. Celui-ci a répondu à cette interpellation le 3 février 2020, exposant ne pas comprendre pourquoi il lui était demandé de reprendre le travail, alors qu'il en était incapable. Il a alors transmis un nouveau certificat médical, aux termes duquel son incapacité de travail était prolongée jusqu'au 29 février 2020. L'intimé a ainsi exprimé sa volonté de poursuivre les rapports de travail et exposé les motifs de son absence, qui tenaient à sa maladie. L'appelante ne pouvait donc considérer sur cette base que l'intimé refusait définitivement de continuer à fournir sa prestation de travail, alors que celui-ci se disait en incapacité de travail. Autre est la question de savoir si les doutes émis par l'appelante quant à l'incapacité de travail de l'intimé pouvaient justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, laquelle sera examinée au prochain considérant (cf. consid. 4). C'est donc à bon droit que le Tribunal a retenu que l'intimé n'avait pas abandonné son poste.

E. 4

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de l'intimé ne reposait pas sur des motifs valables. Elle soutient avoir démontré que l'intimé n'était pas en incapacité de travail, de sorte qu'il était en demeure de fournir sa prestation de travail, ce qui justifiait son licenciement immédiat. Au demeurant, elle avait démontré que l'intimé avait manipulé délibérément les déclarations de missions et avait rémunéré des

- 11/18 -

C/16879/2020-1 travailleurs "au noir", ce qui constituait également un motif de résiliation immédiate de son contrat de travail. 4.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; ATF 130 III 28 consid. 4.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1; 124 III 25 consid. 3). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b). 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) et il dispose d'un large pouvoir d'appréciation. (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position du travailleur au sein de

l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC; arrêt du Tribunal fédéral 4A_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.1). 4.1.2 Il appartient en revanche au travailleur de prouver son incapacité de travail (art. 8 CC), preuve qui est généralement apportée par la production d'un certificat médical, lequel ne constitue cependant pas un moyen de preuve absolu (arrêts du Tribunal fédéral 4A_587/2020 du 28 mai 2021, consid. 3.1.2; 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2; 4A_227/2009 du 28 juillet 2009 consid. 3.1.3; 4C.346/2004 du 15 février 2005 consid. 4).

- 12/18 -

C/16879/2020-1 L'employeur peut mettre en cause la validité d'un certificat médical en invoquant d'autres moyens de preuve; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié (on cite souvent l'exemple du travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance; présentation d'attestations contradictoires; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes). Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses (arrêt du Tribunal fédéral 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4). Lorsque c'est la réalité de l'incapacité qui est mise en doute par le comportement du travailleur ou les circonstances, il est légitime que l'employeur puisse disposer des renseignements pour lever le doute. Il en est ainsi notamment lorsque l'assureur-maladie ou perte de gain met fin aux prestations en se fondant sur un rapport d'expertise, que le travailleur n'a pas contesté cette décision de l'assureur et que les certificats médicaux du médecin traitant ne comprennent, même sommairement, aucune indication sur le motif de l'incapacité ni prise de position relative au rapport d'expertise, l'ensemble des circonstances peut conduire le tribunal à considérer que l'incapacité de travail n'est pas prouvée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_760/2012 du 4 septembre 2012 consid. 3; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 230-231). Il incombe à l'employeur qui conteste le certificat médical du travailleur d'apporter la preuve des éléments mettant en doute l'attestation y contenue (art. 8 CC). Généralement, il le fera en faisant subir à l'intéressé, à ses frais, une consultation auprès de son médecin-conseil (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, Zürich, 2012, N. 12 ad art. 324 a/b CO, p. 424). La réalité, l'étendue et la durée de l'incapacité de travail relève de l'appréciation des preuves par le tribunal (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 231). Les moyens de preuve à la disposition des parties sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire des parties (art. 168 al. 1 CPC). Toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner sur les faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). Celui qui ne sait quelque chose que par oui-dire n'est pas un témoin adéquat, mais ses déclarations peuvent constituer des indices ou servir, en tant qu'élément de fait auxiliaire, à apprécier d'autres déclarations (arrêt du Tribunal fédéral 5A_51/2014 du 14 juillet 2014 consid. 5.1).

- 13/18 -

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimé par courrier du 31 janvier 2020, invoquant deux motifs qui, selon elle, justifieraient chacun, indépendamment de l'autre, la résiliation immédiate.

E. 4.2.1

Le premier motif invoqué par l'appelante à l'appui du licenciement immédiat de l'intimé consiste dans le refus de ce dernier de reprendre le travail le 4 février 2020, conformément à l'injonction qu'elle lui avait adressée, mettant en doute la réalité de l'incapacité de travail. Le fait que l'intimé se soit dit en incapacité de travail concomitamment à onze autres collaborateurs occupant un poste similaire au sien, dans un contexte manifeste de tension, pouvait éventuellement être susceptible de faire naître un doute chez l'appelante quant à la véracité de l'incapacité de travail de l'intimé. Cela étant, cet élément ne permettait pas à lui seul de remettre en cause la force probante des certificats médicaux produits par l'intimé. Aussi, il appartenait à l'appelante, en présence d'un tel doute, de mener les investigations propres à le lever, en particulier en demandant à son employé de consulter un médecin qu'elle aurait elle-même choisi et dont la mission aurait été d'infirmier ou de confirmer l'incapacité de travail de l'intimé. Or, l'appelante ne démontre pas, du moins de manière recevable, avoir soumis l'intimé à un examen médical qui aurait infirmé son incapacité de travail. Le fait que l'appelante ait contacté son assurance perte de gain afin que celle-ci mène une enquête sur la véracité de l'incapacité de travail de l'intimé ne suffit pas à cet égard. Il en va de même du fait - au surplus non établi de manière recevable - que ladite assurance aurait refusé de prester. En particulier, l'appelante n'a pas produit de manière recevable l'expertise que l'assurance perte de gain aurait conduite et qui aurait pu permettre, par hypothèse, de mettre en doute les certificats médicaux attestant de l'incapacité de travail de l'intimé. Par conséquent, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que le licenciement immédiat de l'intimé ne pouvait être fondé sur le refus de ce dernier de reprendre le travail le 4 février 2020, faute pour l'appelante d'avoir apporté des motifs et éléments de preuves suffisants pour remettre en cause la valeur probante des certificats médicaux produits par l'intimé.

E. 4.2.2

Le second motif invoqué par l'appelante pour justifier le licenciement immédiat de l'intimé réside dans le fait que ce dernier aurait rempli des rapports de travail de manière mensongère, en particulier en manipulant délibérément la déclaration des missions de travail, ce qui lui aurait causé un préjudice. Les seuls éléments de preuve apportés par l'appelante à cet égard sont des notes manuscrites établies par M_____, aux termes desquelles K_____ - employé de l'appelante - et L_____ - compagne de ce dernier - auraient exposé que la

- 14/18 -

C/16879/2020-1 seconde aurait été payée en liquide par B_____ pour le travail "au noir" qu'elle aurait effectué, ainsi que le témoignage de M_____ confirmant la teneur de ses notes manuscrites. Devant le Tribunal, M_____ a déclaré qu'il avait estimé "devoir prendre au sérieux" les propos de K_____, car ils étaient "crédibles" et vérifiables. Pourtant, malgré que les faits reprochés à l'intimé étaient vérifiables – du moins selon ce

dernier témoin – l'appelante n'apporte aucun élément qui démontrerait qu'elle en aurait vérifié le bienfondé. Le seul fait qu'un témoin juge "crédibles" les accusations portées par un tiers contre l'un des employés de l'appelante ne suffit pas à prouver lesdites accusations et donc les manquements reprochés à l'intimé, ce d'autant plus que ledit témoin n'avait pas de perception directe des faits fondant lesdites accusations et qu'ils ne sont corroborés par aucune autre élément. En particulier, l'appelante a renoncé à l'audition de K_____ et n'a pas sollicité celle de L_____, soit des personnes qu'elle désigne comme des témoins directs des faits qu'elle allègue. Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelante, les contacts de l'intimé avec deux témoins avant leur audition ne sont pas aptes à prouver que celui-ci aurait manipulé des rapports de mission alors qu'il était employé par l'appelante, ces faits étant sans rapport les uns avec les autres. L'appelante ne peut pas non plus tirer argument du fait que l'intimé aurait produit au Tribunal des décomptes d'heures inexacts pour étayer ses prétentions, d'autant moins que cela n'a pas été établi. Ainsi, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que l'appelante n'était pas parvenue à démontrer le second motif de licenciement qu'elle allègue.

E. 4.2.3

Il résulte de ce qui précède que le licenciement immédiat de l'intimé ne reposait pas sur de justes motifs, étant souligné que pour le reste la Cour fait entièrement sienne l'argumentation des premiers juges. Le jugement attaqué sera donc confirmé en tant qu'il condamne l'appelante à verser à l'intimé une indemnité nette de 9'150 fr. fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (ch. 5 du dispositif), ce point n'étant pas remis en question en appel.

E. 5

A titre subsidiaire, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir commis une erreur de calcul s'agissant de la rémunération de l'intimé pour la période courant du

E. 5.2

En l'espèce, seul est litigieux le calcul du droit au salaire de l'intimé pour la période courant du 1er au 10 janvier 2020. Conformément à la CCT, dont il n'est à juste titre pas contesté qu'elle respecte le principe d'équivalence, l'intimé était en droit de recevoir l'indemnité en cas de maladie, correspondant au 80 % de son salaire AVS, dès le 3ème jour d'incapacité de travail, soit après deux jours (et non pas trois) de carence. Il convient ainsi de déduire du total alloué à l'intimé la somme brute de 393 fr. 60 (196 fr. 80 x 2 jours), qui, selon les calculs non contestés du Tribunal, représente le salaire des 8 et 9 janvier 2020. Le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué sera donc modifié en ce sens que la somme allouée à l'intimé est de 42'699 fr. 95. 6. La procédure étant gratuite, il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC, art. 71 RTFMC). * * * * *

- 17/18 -

C/16879/2020-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 14 septembre 2022 par A_____ AG contre le jugement JTPH/243/2022 rendu le 3 août 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/16879/2020. Au fond : Annule le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ce point: Condamne A_____ SA à verser à B_____ 42'699 fr. 95 bruts avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 5 février 2020, sous déduction de 5'965 fr. 35 nets avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 12 novembre 2020 dus à la CAISSE DE CHÔMAGE C_____. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de

toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Pierre-André THORIMBERT, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

- 18/18 -

C/16879/2020-1

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.

E. 8

janvier au 31 mai 2020, en omettant de déduire trois jours de salaire, qui correspondraient au délai de carence prévu par la convention collective de travail. Elle conclut ainsi à ce que la somme brute de 590 fr. 35 (6'100 fr. : 31 jours = 196 fr. 80 x 3 jours) soit déduite du total de 43'093 fr. 55 allouée à l'intimé (ch. 3 du dispositif du jugement attaqué).

- 15/18 -

C/16879/2020-1 5.1.1 Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO). Tout d'abord, il a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Pour un contrat de travail de durée indéterminée, il est tenu compte du délai de résiliation, cas échéant augmenté de la durée de protection contre le licenciement en cas de maladie ou d'accident (arrêt du Tribunal fédéral 4C_413/2004 du

E. 10

mars 2005 consid. 2.2). 5.1.2.1 A teneur des art. 356 ss CO, les clauses normatives d'une convention collective de travail n'ont d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient. La convention peut être étendue aux tiers en vertu de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCCT), auquel cas ses clauses s'appliquent également aux employeurs et travailleurs auxquels elle est étendue (ATF 139 III 60 consid. 5.2; 134 I 269; 123 III 129 consid. 3; 102 Ia 16, JdT 1977 I p. 256; FF 1954 I 156). L'art. 2 de la Convention collective de travail pour la branche du nettoyage en Suisse romande (ci-après : CCT) prévoit que la CCT s'applique aux entreprises qui exercent une activité régulière ou occasionnelle dans les cantons de Genève, de Vaud, de Fribourg de Neuchâtel, du Valais, du Jura, du Jura bernois, indépendamment de leur siège social, et qui offrent des prestations à titre principal ou accessoire dans le domaine du nettoyage, de la propreté et de l'hygiène et la désinfection ainsi que les services annexes liés à l'utilisation et à l'entretien de tous types de locaux,

bâtiments, installations et équipements ou moyens de transport (al. 1). Elle s'applique à toutes les catégories de travailleurs exerçant au sein des entreprises assujetties, à l'exception du personnel administratif et du personnel d'encadrement technique (al. 3). Le champ d'application de la CCT a été étendu par arrêté du Conseil fédéral du

E. 14

mars 2018. 5.1.2.2 L'art. 324a CO prévoit que si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (al. 1). La durée du droit au salaire est de trois semaines pendant la première année de service (art. 324a al. 2 CO) puis, conformément à l'échelle bernoise généralement

- 16/18 -

C/16879/2020-1 appliquée à Genève, de quatre mois de la dixième à la quatorzième année de service (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 310-311). Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux dispositions précitées à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes (art. 324a al. 4 CO).

L'équivalence est généralement respectée lorsque l'employeur contracte une assurance qui alloue 80% du salaire pendant 720 jours, après un délai d'attente de 2-3 jours au maximum, moyennant un paiement de la moitié au moins des primes par l'employeur (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_98/2014 précité consid. 4.2.1). Aux termes de l'art. 24 CCT, l'employeur garantit aux travailleurs, pendant la durée du contrat de travail, une indemnité pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet, l'employeur conclut une assurance perte de gain maladie auprès d'un assureur (al. 1). L'indemnité s'élève à 80 % du salaire AVS (al. 3). Elle est versée dès le 3ème jour pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours (al. 3).

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