

GE_GERICHTE CAPH/39/2024 vom 24. April 2024

GE Cour de justice, 2024-04-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_39_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/39/2024 du 24 avril 2024

IT: GE_GERICHTE CAPH/39/2024 del 24 aprile 2024

Erwägungen

E. 2

L'appel est limité à la question du délai de résiliation ou délai de préavis, dont l'appelante indique qu'il a été réduit à un mois, réduction qui aurait été admise et agréée par l'employée.

E. 2.1

En application de l'art. 335c al. 1 CO, chaque partie peut mettre fin au contrat de travail pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service et de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, sous réserve de modifications de ces délais par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective. En l'espèce, l'article 14 al. 1 de la Convention collective (CCT-Esthe) reprend le contenu de l'art. 335c al. 1 CO. Engagée à compter du 1er septembre 2019, le délai de congé au bénéfice de l'employée était, lors de la décision de licenciement, de deux mois pour la fin d'un mois.

Les parties peuvent toutefois convenir en tout temps de rompre la relation de travail d'un commun accord (« Aufhebungsvertrag ») pour autant qu'elles ne cherchent

- 7/11 -

C/8423/2022 pas à détourner une disposition impérative de la loi. Cet accord de résiliation n'est valable que s'il est librement consenti. Bien qu'aucune exigence de forme ne soit requise (l'accord peut être conclu oralement ou par actes concluants), il conviendra de déterminer si un tel accord a été passé, conformément aux principes généraux, tout d'abord en recherchant la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), puis, si le juge ne parvient pas à établir une telle volonté, de procéder à une interprétation objective, consistant à rechercher le sens que les parties pouvaient ou devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques. Sur ce point, le Tribunal fédéral insiste sur le fait qu'un accord par actes concluants ne saurait être admis qu'avec retenue. La volonté commune des parties de se départir du contrat doit être établie sans équivoque. Selon les règles de la bonne foi, l'employeur ne peut conclure à la légère à une volonté du travailleur de mettre fin conventionnellement au rapport de travail : il ne peut le faire que si cette volonté ressort de manière claire et irréfutable du comportement de l'employé. Une réduction du délai de préavis impliquant une renonciation au salaire pour la période concernée, il convient d'apprécier si le travailleur accepte ces inconvénients sans contrepartie ou autre justification. Aussi est-il nécessaire que l'accord soit également justifié dans l'intérêt du travailleur, ce qui suppose d'effectuer une pesée des intérêts. Le simple fait que le travailleur accepte une résiliation de l'employeur ne suffit en principe pas pour admettre la conclusion d'un accord de résiliation et, à plus forte raison, le défaut de réaction de l'employé à une résiliation nulle ne peut être interprété en ce sens

(Wylser/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., p. 449-450 et les références citées, notamment TF, arrêt du 3 juillet 2017, 4A_673/2016, consid. 3.1 ; TF, arrêt du 1er décembre 2015, 4A_362/2015, consid. 3.2 ; . TF, arrêt du 31 octobre 2016, 4A_364/2016, consid. 3.1 ; TF, arrêt du 30 septembre 2010, 4A_376/2010, consid. 3 ; TF, arrêt du 6 septembre 2010, 4A_187/2010, consid. 2.5 ; TF, arrêt du 13 février 2009, 4A_494/2008, consid. 3.1 ; TF, arrêt du 6 septembre 2010, 4A_187/2010, consid. 2.5 ; TF, arrêt du 19 avril 2012, 4A_563/2011, consid. 4.1)

Lorsque l'accord de résiliation est préparé par l'employeur, il convient que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature (Bruchiez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4e éd. 2019, n°24 ss, ad art. 335 CO ; Wylser/Heinzer, loc. cit., p. 650 ; TF, arrêt du 30 septembre 2010, 4A_376/2010, consid. 3 ; TF, arrêt du 16 mars 2010, 4A_103/2010, consid. 2.2 ; TF, arrêt du 12 janvier 2009, 4A_495/2007, consid. 4.3.1.1 ; TF, arrêt du 31 octobre 2016, 4A_364/2016, consid. 3.1).

Matériellement, la validité de l'accord suppose encore que celui-ci contienne des concessions réciproques d'importance préalable, afin qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction, faute de quoi la renonciation par le travailleur à des droits découlant de dispositions impératives ne serait pas valable (Witzig, Droit du travail,

- 8/11 -

C/8423/2022 2018, p. 320 ; . Wylser/Heinzer, loc. cit., p. 650 ; ATF 118 II 58 consid. 2 ; TF, arrêt du 23 octobre 2018, 4A_13/2018, consid. 4.1.1 ; TF, arrêt du 3 juillet 2017, 4A_673/2016, consid. 4.1 ; TF, arrêt du 1er décembre 2015, 4A_562/2015, consid. 3.2).

Un accord de résiliation qui ne remplit pas ces exigences ne lie pas les parties et il convient dans ce cas de faire abstraction dudit accord et appliquer, en lieu et place de l'accord nul, les dispositions relevant du régime légal ordinaire, c'est-à-dire le régime de la rupture du rapport d'emploi (Witzig, loc. cit., p. 322 ; TF, arrêt du 31 octobre 2016, 4A_364/2016, consid. 3.2).

C'est à l'aune de ces principes qu'il convient d'apprécier la réduction du délai de préavis à un mois convenu dans le document du 6 juillet 2021, signé par la travailleuse.

E. 2.2

L'argumentaire de l'appelante selon lequel la réduction du délai de préavis aurait dûment été acceptée par l'employée ne peut être retenu par la Chambre de céans. Si l'employeuse souhaitait recueillir l'accord de son employée sur la réduction de son délai de résiliation, elle aurait logiquement dû le mentionner dans la lettre de licenciement en indiquant que, compte tenu des erreurs reprochées, l'employée acceptait que son délai de congé fût réduit à un mois au lieu de deux mois. Ce faisant, l'employeuse pouvait ainsi s'assurer que son employée avait bien compris l'importance et la portée de la modification de son délai de préavis. L'instruction a démontré que l'employée n'avait pas compris le contenu de la lettre de licenciement. Au vu de son niveau de français, que la plupart des témoins ont qualifié de mauvais et de difficilement compréhensible, il paraît douteux que C_____ ait compris la matérialité des reproches qui lui étaient faits et, surtout, le lien entre ces reproches et la réduction de son délai de préavis, ce d'autant plus qu'il n'est pas contesté que, avant le 6 juillet 2021, aucune critique n'a été formulée à l'endroit de l'employée. De plus, la lettre de licenciement était trompeuse, puisqu'elle laissait penser que le préavis d'un mois

correspondait au système légal, en indiquant notamment que « conformément aux dispositions de la convention collective de travail, vous cesserez de faire partie de nos effectifs à l'issue d'une période de préavis d'un mois pour la fin d'un mois, soit au 31 août 2021 ». Il n'est ainsi fait aucune allusion, même de façon très vague, à une réduction du délai de préavis, laissant au contraire penser que, conformément à la législation, le délai de préavis applicable à l'intéressée serait d'un mois pour la fin d'un mois.

E. 2.3

L'appelante cherche à tirer argument du fait que la travailleuse ou son époux n'avaient initialement pas contesté que le délai de préavis d'un mois fut applicable à la résiliation des rapports de service, cette contestation étant intervenue plus tard. Cette critique ne peut être accueillie.

- 9/11 -

C/8423/2022

Le fait que l'intimée se soit plainte plus tard (et non immédiatement) de la réduction de son délai de résiliation (notamment lors de l'échange de mails entre les époux des plaideurs respectifs) ne saurait justifier l'acceptation de C_____ de se voir appliquer un délai de résiliation réduit. A aucun moment, que ce soit dans la motivation de la décision de licenciement du 6 juillet 2021 ou dans les échanges ultérieurs, il n'est fait mention d'un délai qui aurait été réduit par rapport à la situation légale, compte tenu des erreurs reprochés à l'employée. Au contraire, il semblerait que l'employée ait été entretenue dans l'erreur qui était la sienne sur la quotité d'un délai de résiliation dont on lui avait annoncé que, conformément à la convention qui s'appliquait à son cas, il était d'un mois pour la fin d'un mois. De plus, lors de l'échange avec le syndicat D_____ concernant les réclamations de C_____, E_____ n'a pas contesté ces réclamations au motif que l'employée avait accepté la réduction de son délai de préavis, mais a invoqué des considérations économiques et financières qui rendaient, à ses yeux, impossible le paiement des deux mois de salaire exigés par l'employée.

En définitive, à l'instar des premiers juges, la Chambre des prud'hommes ne voit pas dans cette situation un accord de résiliation, soit l'approbation de l'employée de voir son délai de résiliation réduit. Au surplus, conformément à la jurisprudence citée par la Chambre, si l'employeur entend soumettre à son employé un accord de résiliation (soit un accord qui déroge au système légal), il convient que le travailleur puisse bénéficier d'un délai de réflexion et ne soit pas pris de court au moment de la signature de l'accord, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

E. 2.4

Au rang de la motivation qui aurait, dans le cadre d'une résiliation conventionnelle, emporté la réduction du délai de résiliation, l'employeuse invoque des reproches effectués à l'endroit de l'employée, situation qui aurait conduit l'employée à accepter la réduction de son délai de préavis.

Cet argument ne saurait emporter conviction. On ne voit pas l'intérêt de C_____ de voir réduire son délai de résiliation de deux mois à un mois, ce d'autant plus qu'elle n'était pas immédiatement disponible pour une nouvelle activité. On ne voit donc pas dans le dossier l'avantage que pouvait présenter en faveur de l'employée la réduction de son délai de congé en dehors de la libération de l'obligation de travailler qui était tout autant désirable, tant

pour l'employée que pour l'employeur qui souhaitait que la première nommée prenne ses vacances durant cette période. Il n'y a dès lors aucun intérêt pour l'employée de voir son délai de résiliation réduit et la concession réciproque exigée par la jurisprudence pour la validité d'une résiliation conventionnelle fait ainsi défaut. Force est d'ailleurs de constater que, dans le cadre de son appel, l'appelante ne discute pas la matérialité de cette condition, se contentant d'affirmer et d'alléguer que la réduction du délai de préavis

- 10/11 -

C/8423/2022 aurait été librement consentie et acceptée par la travailleuse et, dès lors, lui serait opposable.

Ainsi, la Chambre des prud'hommes retient que le supposé accord intervenu le

E. 6

juillet 2021 ne contient pas des concessions réciproques d'importance égale et qu'il ne s'agit dès lors pas d'un cas de transaction. Partant, la renonciation par le travailleur à des droits découlant d'une disposition impérative de la loi n'est pas valable.

Pour ces motifs, le jugement du Tribunal des prud'hommes sera confirmé et l'appel de A_____ sera rejeté. 3. Lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 50'000 fr. devant la Cour de justice, la procédure est gratuite (art. 116 CPC; art 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 a contrario RTFMC). Aucun frais judiciaire ne sera donc prélevé.

Selon l'art. 22 al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes. Aucun dépens ne sera donc alloué. * * * * *

- 11/11 -

C/8423/2022

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 4 septembre 2023 par A_____ contre le jugement JTPH/213/2023 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 juin 2023, dans la cause C/8423/2022. Au fond : Confirme ce jugement. Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Guy STANISLAS, président; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.