

GE_GERICHTE CAPH/40/2005 vom 22. Februar 2005

GE Cour de justice, 2005-02-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_40_2005

FR: GE_GERICHTE CAPH/40/2005 du 22 février 2005

IT: GE_GERICHTE CAPH/40/2005 del 22 febbraio 2005

Regeste

Résumé: T travaille comme comptable et responsable administratif pour E. T fournit une prestation de travail dès le mois de juin, mais le contrat de travail n'est signé qu'ultérieurement, devant entrer en vigueur deux mois plus tard. Le salaire durant les deux premiers mois d'activité doit être payé, l'argument de E selon lequel T avait proposé de travailler gratuitement pendant deux mois afin de démontrer sa compétence étant contredit par le fait que E s'engage néanmoins dans la procédure de recours à payer un salaire à T durant cette période. De plus, la signature d'un contrat répondait à un impératif, puisque E a ensuite demandé des AIT. E doit donc payer un salaire à T durant cette période, dont le montant est identique à celui du salaire de son prédécesseur. T ayant tenu des propos violents et à connotation sexuelle à une employée, E le licencie en indiquant qu'il payera le délai de congé pendant le temps d'essai et qu'il est libéré de son obligation de travailler. Dès lors, il s'agit d'un licenciement ordinaire et non immédiat, et E reste redevable du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé, T n'étant alors plus en période d'essai compte tenu de son début d'activité en juin. La Cour admet l'imputation de deux semaines de vacances sur le délai de congé de deux mois, T ayant été libéré de son obligation de travailler. De plus, le congé était imputable à son comportement et les relations de travail n'ont duré que six mois.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel formé par E_____SA est recevable.

E. 2

La Cour de Céans est amenée à se pencher sur les questions suivantes :

- Depuis quand les parties étaient liées par un contrat de travail ?
- Quel salaire éventuel est déterminant pour les mois de juin et juillet ?
- Y'a-t-il eu licenciement avec effet immédiat pour justes motifs ?
- Jusqu'à quelle date le salaire est dû ?
- Peut-on imposer à l'employé la prise de vacances pendant le délai de congé ?

E. 3

Selon l'article 320 CO, le contrat individuel de travail, qui n'est soumis à aucune forme spéciale, est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. Lorsque ces conditions sont réalisées, le contrat est conclu : il s'agit d'une présomption irréfragable. S'il existe un contrat de travail, il en découlera toutes les conséquences légales dont le droit

au salaire. Par exemple, celui qui n'aurait pas réclamé de salaire parce qu'il comptait être rétribué ultérieurement d'une autre manière et qu'il voit déçue son attente légitime, peut tout de même revendiquer un salaire (J.-L. Duc/O. Subilia ; Commentaire du contrat individuel de travail, p. 89). Selon l'article 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. Selon l'article 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu usuel ou fixé par un contrat type de travail ou par une convention collective.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26406/2003-4 - 7 -

* COUR D'APPEL *

E. 4

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail. Il n'est pas nécessaire qu'elle soit convenue entre les parties lors de la conclusion du contrat, ni même que les parties aient discuté du principe de la rémunération (R. Wyler ; Droit du travail, p.42). Si les composantes du salaire ne sont pas déterminées, le salaire doit en tout les cas être déterminable pour le travailleur et ne peut donc dépendre de la seule appréciation de l'employeur (Brunner/Buhler/Waeber ; Commentaires du contrat de travail, p. 44).

Les parties fixent librement le montant du salaire. La rémunération peut être exprimée par écrit, oralement, voire même tacitement par actes concluants (R. Wyler ; Droit du travail, p. 58 ; J.-L. Duc/O. Subilia ; op. cit., p. 87).

E. 5

Dans le cas d'espèce, les versions des parties divergent. Il s'agit de tenter de chercher ce que les parties ont voulu. Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, le juge doit recourir en premier lieu à l'interprétation dite subjective, c'est-à-dire rechercher la réelle et commune intention des parties, le cas échéant, sur la base d'indices. Lorsque la volonté intime et concordante des parties ne peut être établie, le juge doit rechercher leur volonté présumée en interprétant leur déclaration de volonté selon le principe de la confiance ; cette interprétation dite objective consiste à rechercher le sens que chacune des parties pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre, en tenant compte des termes utilisés ainsi que du contexte et de l'ensemble des circonstances dans lesquelles elles ont été émises (ATF 125 III 305 ; ATF 119 II 449). Le juge doit interpréter les déclarations et les comportements des parties selon la théorie de la confiance permettant d'imputer à chacune d'elle le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si ce dernier ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 127 III p. 279).

E. 6

Il ne fait pas de doute que les parties se sont entendues pour que T_____ fournisse une prestation de travail dès le 1er juin 2003. Il est établi également que le premier mois, il a travaillé en qualité de comptable, puis de comptable et de responsable administratif. Il n'est pas contesté non plus que l'ancien comptable recevait un salaire mensuel brut de 4'500 fr., et que le contrat signé par les parties le 2 juillet 2003 prévoyait une rémunération mensuelle brute de 6'500 fr.

Comme l'a relevé avec pertinence le Tribunal des prud'hommes, le fait que l'employeur ait admis le principe du paiement d'un salaire de 9'000 fr. pour les mois de juin et juillet indique bien que l'intimé ne devait pas travailler à plein temps gratuitement pendant ces deux mois. On doit également admettre que la signature du contrat de travail du 2 juillet 2003 répondait à un impératif : celui d'obtenir l'allocation d'initiation au travail pour une durée de six mois. Dès lors, le contrat de travail avait bien commencé début juin 2003, moyennant salaire. Par contre, la Cour de Céans ne suivra pas le Tribunal des prud'hommes au sujet du

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26406/2003-4 - 8 -

* COUR D'APPEL *

montant dudit salaire. En effet, au cours du premier mois, l'intimé a travaillé en tant que comptable et non de responsable administratif. Dans la mesure où les responsabilités étaient moins élevées, le salaire de juin devait correspondre à celui de l'ancien comptable. Dans ces conditions, le salaire sera fixé à 4'500 fr. pour le mois de juin, puis à 6'500 fr. dès le 1er juillet 2003.

E. 7

L'appelante soutient qu'elle a donné le congé avec effet immédiat pour justes motifs, conformément à l'article 337 CO. Lorsqu'il a connaissance d'un cas de résiliation immédiate, l'employeur doit agir rapidement. L'employeur a le choix entre la résiliation ordinaire et la résiliation extraordinaire. S'il opte pour la première, il renonce définitivement au droit de résiliation immédiate (ATF 123 II 86 ; JAR 1999 p. 309). Les griefs invoqués à l'appui d'un congé ordinaire ne peuvent plus entrer en considération comme motifs d'une résiliation immédiate signifiée ensuite (SJ 1993 p. 370 ; JAR 1990 278). Enfin, il est nécessaire que le congé avec effet immédiat soit soumis à réception et bien compris comme tel par son destinataire.

Dans le cas d'espèce, la lettre de licenciement laissait entendre à l'employé qu'il recevrait une rémunération jusqu'à la fin du temps d'essai et qu'il était libéré de l'obligation de travailler. C'est également ce que l'employeur a écrit à C_____ le 3 octobre 2003. Dès lors, le congé a bien été donné, mais pas avec effet immédiat en invoquant les justes motifs. La Cour de Céans n'a dès lors pas à examiner si le comportement de l'intimé à l'égard du personnel féminin de E_____SA, en particulier la violence de ses propos à l'encontre de A_____ pouvaient être considéré comme un juste motif de licenciement immédiat.

E. 8

Le contrat de travail avait commencé au début du mois de juin. On ne saurait admettre qu'il s'agissait d'un premier contrat de deux mois avec la conclusion d'un nouveau contrat dès à compter du 1er août 2003. Il a été jugé que la conclusion de contrats successifs prévoyant à chaque fois un temps d'essai est constitutif d'abus de droit au sens de l'article 2 ch. 2 CCS (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté ad. art. 334 CO ; J-L Duc / O. Subilia ; op. cit., p. 373). On relèvera d'ailleurs que le temps d'essai ne peut dépasser trois mois, selon article 335 let. b ch. 2 CO.

Dès lors, lorsque le congé a été donné à l'intimé, la période d'essai maximum de trois mois était largement dépassée. Dans la mesure où il ne s'est pas clairement prévalu de l'article

337 CO, l'employeur devait respecter le délai de congé prévu à l'article 335 let. c CO soit, en l'occurrence, d'un mois pour la fin d'un mois. Le jugement du Tribunal des prud'hommes sera confirmé en tant qu'il a admis le droit au salaire de l'intimé jusqu'à fin novembre 2003.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26406/2003-4 - 9 -

* COUR D'APPEL *

E. 9

Le remplacement des vacances par des prestations en argent est en principe exclu (ATF 106 II 152 ; ATF 101 II 283). Cependant, lorsque le contrat est dénoncé, l'employeur ne peut exiger sans autre que la prise de vacances soit effectuée pendant le délai de congé. En effet, lorsque le contrat est dénoncé, le travailleur doit souvent chercher un autre emploi et une telle recherche est incompatible avec la prise effective de vacances. Celles-ci ont été instituées pour que le travailleur puisse se reposer sans avoir à penser à son travail (R. Wyler, op. cit., p. 323). Il faut donc examiner dans chaque cas au vu de l'ensemble des circonstances telle que la durée du délai de congé, la difficulté de trouver un autre travail et le solde des vacances à prendre si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé (SJ 1993 p. 254 ; Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, ad. art. 329 let. d CO ; G. Aubert, Le droit des vacances : quelques problèmes pratiques in : Journée 1990 du droit du travail et de la sécurité sociale, Zürich 1990 p. 129 ; Streiff/Von Kaenel ; Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht 5 éd. Zürich 1992 n. 11 ad. art. 329 c CO).

Dans le cas d'espèce, le congé a été donné à l'intimé avec libération de l'obligation de travailler dès le 3 octobre 2003. Si l'on considère que l'intimé avait droit à deux semaines de vacances, il lui restait six semaines pour se consacrer à la recherche d'un nouvel emploi, ce qui est suffisant. Il faut aussi relever que le congé a été donné pour un motif imputable à l'intimé et que les relations de travail n'ont duré que six mois. Le jugement des Prud'hommes sera infirmé sur ce point.

E. 10

Selon l'article 76 LPC la procédure est gratuite pour les parties sauf disposition contraire à la loi. Toutefois, le juge peut mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire. Dans le cas d'espèce, la Cour considère que les parties n'ont pas usé de procédés déloyaux.

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