

GE_GERICHTE CAPH/50/2010 vom 7. April 2010

GE Cour de justice, 2010-04-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_50_2010

FR: GE_GERICHTE CAPH/50/2010 du 7 avril 2010

IT: GE_GERICHTE CAPH/50/2010 del 7 aprile 2010

Regeste

Résumé: Sur appel de E, exploitant une fiduciaire, la Cour réforme partiellement le jugement de première instance. Elle rappelle que l'art. 324a CO est de nature relativement impérative et qu'il permet une adaptation en faveur de T. Ainsi, le contrat de travail prévoyant une couverture en cas de maladie, "selon la pratique jurisprudentielle" et des prestations d'une assurance perte de gain "selon les règles de cette assurance et de la pratique jurisprudentielle" constitue un régime conventionnel supplémentaire. Au regard du principe de la confiance et en considérant que T avait déjà bénéficié de l'ensemble des prestations en cas de maladie de son employeur selon l'échelle bernoise, la Cour considère que E n'est pas tenu d'indemniser T, victime d'une longue incapacité de travail, durant le délai de carence de l'assurance perte de gain maladie.

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP).

2.1. La Cour n'a pas à rechercher si l'appelant a invoqué en temps utile les faits nouveaux, dont il s'est prévalu en dernier lieu, censés affecter la validité du contrat de travail conclu (cf. sur le sujet art. 11 LJP et BERTOSSA/ GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, n. 4 ad art. 197, n. 8 ad art. 312 LPC).

Conformément à l'art. 320 al. 3 CO un dol ou une erreur n'a en effet pas pour conséquence de rendre annulable un contrat de travail, lorsque l'employé a fourni de bonne foi sa prestation. Les parties restent alors tenues d'exécuter leurs obligations réciproques (WYLER/MARTIN, Droit du travail, 2ème éd., p. 98). Le principe ainsi posé s'applique en l'espèce.

2.2. Le fait que le Tribunal a déclaré irrecevable certains courriers et justificatifs de l'appelant n'est d'autre part pas de nature à modifier l'issue de la présente cause.

3.1. L'employeur a reçu sans réagir le courrier de l'employée du 29 novembre 2007, dans lequel celle-ci annonçait qu'elle débiterait son activité professionnelle le lundi 7 janvier 2008, mais qu'elle se tenait à sa disposition s'il avait besoin de ses services antérieurement. A la fin de janvier 2008, il lui a payé la rémunération brute de 6'000 fr. convenue pour l'ensemble de ce mois. Aussi ne saurait-il légitimement procéder par la suite à une déduction sur la rémunération due, correspondant aux 3 et 4 janvier durant lesquels la secrétaire-comptable n'a pas travaillé.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26033/2008 - 4 10

* COUR D'APPEL *

L'imputation opérée à ce titre sept mois plus tard (le 31 juillet 2008) se révèle au contraire injustifiée, comme l'ont retenu les premiers juges.

3.2. L'intimée a allégué avoir avisé l'appelant par un courrier électronique, le 17 juillet 2008, qu'une indisposition l'empêchait de se présenter à la fiduciaire, ce que ce dernier conteste.

L'employeur n'a toutefois pas démontré que l'employée, enceinte, aurait été en mesure de travailler à la date en question, alors que le contrat de travail exigeait la production d'un certificat médical seulement en cas d'absence de plus de deux jours ouvrables. Le salaire du 17 juillet est ainsi dû.

3.3. L'intimée n'a en dernier lieu pas remis en cause le jugement, dans la mesure où il lui a refusé le droit à une rétribution pour les 10 et 11 juillet 2008.

Le solde de salaire pour juillet représente donc 827 fr. 60, selon le calcul du Tribunal (jugement p. 11).

E. 4

Conformément à l'art. 329c al. 2 CO, l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage. La planification des vacances arrêtée d'un commun accord peut ultérieurement être modifiée à la requête de l'employeur, de manière à tenir compte de besoins inattendus de l'entreprise, pour autant seulement qu'un tel changement ne lèse pas des intérêts légitimes de l'employé (TF, JAR 1999 p. 201 cons. 2/b/bb).

En l'espèce, les parties ont défini conjointement, le 5 mai 2008, les trois semaines de vacances d'été à prendre en juillet et en août. L'appelant a demandé par la suite à sa secrétaire-comptable de ne s'absenter que pendant deux semaines, de manière à tenir compte de la surcharge de travail de sa fiduciaire. L'employée a toutefois expliqué avoir pris ses dispositions afin de passer les vacances en compagnie de son conjoint et des deux enfants de ce dernier. La réalité des motifs avancés par l'intéressée n'a pas été contestée et permet de considérer que l'employée avait des raisons légitimes de s'opposer au changement souhaité par l'employeur.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26033/2008 - 4 11

* COUR D'APPEL *

Partant, la déduction de cinq jours ouvrables de salaire opérée sur la rétribution du mois d'août – égale à 1'379 fr. 30 (6'000 fr. : 21,75 x 5) - se révèle infondée, comme l'a relevé le Tribunal (jugement p. 13).

5.1. Selon l'art. 324a CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telle 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). Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire

de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (al. 2). En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure (al. 3). 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 (al. 4).

La norme précitée suppose l'existence d'un empêchement non fautif de travailler résultant d'une cause inhérente à la personne du travailleur et rendant impossible l'exécution de sa prestation (AUBERT, Commentaire romand, n. 18, 30 ad art. 324a CO). L'incapacité due à une maladie ou à un accident est établie le plus souvent par la production d'un certificat médical, qui emporte une présomption d'exactitude. L'employeur peut toutefois exiger de l'employé qu'il se soumette à un examen de contrôle (TF, JAR 1997 p. 132).

L'art. 324a al. 2 CO accorde au travailleur un droit de percevoir son salaire dépendant de son ancienneté au sein de l'entreprise. Durant la première année de service, qui inclut le temps nécessaire à sa formation ou une période d'essai, il peut prétendre à sa rémunération pendant trois semaines au moins. Celles-ci s'entendent comme des semaines calendaires; dans l'éventualité d'un travail hebdomadaire convenu à raison de cinq jours, la période de trois semaines

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26033/2008 - 4 12

* COUR D'APPEL *

équivalait à un total de quinze jours (STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 39 ad art. 324a CO).

Enfin, toutes les absences non fautives pendant une même année de service doivent être additionnées, quelle que soient la cause de chacune d'elles, jusqu'à épuisement du crédit dépendant de l'ancienneté et chaque année de service supplémentaire donne droit à un nouveau crédit (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, n. 2.7-8 ad art. 324a CO; WYLER/MARTIN, op. cit., p. 229-230; cf. aussi AUBERT, op. cit., n. 46 ad art. 324a CO à propos du cumul en cas de grossesse et d'accouchement).

5.2. L'intimée s'est trouvée en incapacité complète de travail le 13 mai, du lundi 16 au lundi 30 juin soit pendant onze jours, puis le 17 juillet ainsi que les mercredi 23 et jeudi 24 juillet 2008 (cf supra let. B/c et e), représentant un total de quinze jours ouvrables. A partir du 25 juillet, elle avait donc épuisé son crédit défini par l'art. 324a al. 2 CO.

5.3. La dérogation au régime de base de l'art. 324a al. 1 à 3 CO, autorisée par l'al. 4 du même article, implique le respect de la forme écrite. L'accord doit comporter clairement les points essentiels du régime conventionnel, ainsi le pourcentage du salaire assuré, les risques couverts, la durée des prestations, les modalités du financement des primes assurées et, le cas échéant, la durée du délai de carence. L'accord peut toutefois renvoyer aux conditions générales de l'assurance ou à un autre document tenu à la disposition du travailleur (ATF 131 III 623 consid. 2.5.1 et les réf.).

Indépendamment de la dérogation prévue par l'art. 324a al. 4 CO, l'employeur peut s'obliger de manière unilatérale ou dans un accord ne respectant pas les conditions de forme requises, à conclure une assurance perte de gain au profit du travailleur. Les al. 1 et 3 de

l'art. 324a CO sont en effet des normes relativement impératives au sens de l'art. 362 CO (ATF 131 précité, consid. 2.5.2). Il s'agit alors d'un régime conventionnel supplémentaire, qui n'est subordonné à aucune forme et qu'il convient d'interpréter au regard du principe de la confiance complété par les règles de la bonne foi et de l'équité (WYLER/MARTIN, op. cit., p. 234; AUBERT, op. cit., n. 63 ad art. 324a CO).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26033/2008 - 4 13

* COUR D'APPEL *

5.4. Selon l'art. 7 du contrat liant les parties, l'employée empêchée de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident non fautif devait recevoir une indemnité «fixée selon la pratique jurisprudentielle», tout en étant couverte à 100% par l'assurance perte de gain de l'entreprise «selon les règles de cette assurance et de la pratique jurisprudentielle». Au moment de l'accord, l'intimée ne s'est pas spécifiquement préoccupée de cette disposition.

L'appelant a effectivement souscrit une assurance perte de gain en faveur de son personnel couvrant la perte de gain à 100% au lieu des 80% prévus selon le régime de base de l'art. 324a CO (AUBERT, op. cit., n. 61 ad art. 324a CO). L'intimé a tiré avantage de cette situation, en percevant l'équivalent de son salaire entier entre le 17 septembre 2008 et le 31 juillet 2009.

La police souscrite prévoyait en revanche un délai d'attente de 30 jours par cas d'assurance et non par année de service. Le renvoi aux conditions d'assurance, selon l'art. 7.3 du contrat de travail, se révèle toutefois valable, par identité de motifs avec le principe déjà rappelé et admis sous l'angle de l'art. 324a al. 4 CO (cf. consid. 5.3). Il n'a à cet égard pas été allégué que l'employeur aurait refusé de tenir les conditions d'assurance à la disposition de l'employée ou qu'il lui aurait communiqué de faux renseignements sur le sujet.

L'appelant s'est enfin acquitté personnellement du salaire convenu durant les trois premières semaines d'incapacité de travail en 2008, comme requis par l'art. 324a al. 2 CO. Aucune considération tirée de l'équité ne justifie donc d'allouer à l'intimée une rémunération supplémentaire au-delà de ce délai, pour les mois d'août et de septembre 2008.

5.5. En définitive, l'employeur reste redevable de 1'379 fr. 30 pour août 2008 (cf. consid. 4), auxquels s'ajoutent 50 fr. correspondant aux frais d'un rendez-vous médical. Rien ne démontre en effet que l'employée serait responsable de cette dépense. Le jugement attaqué sera réformé dans cette mesure.

5.4. Les dates de départ des intérêts moratoires (jugement p. 14) n'ont pas été critiquées.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26033/2008 - 4 14

* COUR D'APPEL *

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