

GE_GERICHTE CAPH/83/2007 vom 24. Mai 2007

GE Cour de justice, 2007-05-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_83_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/83/2007 du 24 mai 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/83/2007 del 24 maggio 2007

Regeste

Résumé: T, monteur dans une entreprise d'électricité, est licencié. Il contresigne une lettre de licenciement indiquant qu'il est d'accord de prendre ses vacances durant son délai de congé. Il tombe malade durant son délai de congé et effectue une partie de son service militaire alors que le délai de congé n'est pas encore échu. La Cour retient que le simple fait de contresigner sa lettre de congé ne vaut pas accord de résiliation conventionnelle. Pour le surplus, elle rappelle la jurisprudence relative aux conditions nécessaires pour qu'une résiliation conventionnelle soit admise. S'agissant du décompte de la période de protection, la Cour rappelle que l'ordre de marche a fait courir une nouvelle période de protection après celle issue de la maladie de T, durant les quatre semaines qui ont précédé et suivi le service. Elle relève que la question de savoir si l'ordre de marche a été ou non communiqué à E est sans incidence pour l'issue du litige, dès lors que la protection instaurée par 336c n'est pas soumise à l'exigence préalable de la communication de l'ordre de marche à l'employeur dans un délai donné. Enfin, dans la mesure où T n'a pas donné de ses nouvelles à E avant de faire valoir ses prétentions et qu'il avait été convenu qu'il prendrait ses vacances durant son délai de congé, il ne peut prétendre au paiement de jours de vacances en sus.

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11319/2006 - 1 8

* COUR D'APPEL *

Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable.

E. 1.2

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, le lieu habituel de travail de l'appelant se trouve dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

E. 1.3

Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

E. 2

L'appelant conteste s'être mis d'accord avec l'intimée pour mettre un terme au contrat de travail au 31 mars 2006. Il explique avoir été convoqué chez le directeur pour se voir signifier son congé et pour signer la lettre de licenciement qui avait été préparée à son intention.

Les premiers juges ont retenus que l'appelant et l'intimée s'était mis d'accord pour mettre un terme au contrat au 31 mars 2006, ce qui valait renonciation à se prévaloir de la protection découlant des art. 336 et ss CO.

E. 2.1

Il est possible de mettre un terme aux rapports de travail par accord entre l'employeur et le travailleur. Cela permet de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée avant son échéance ou en renonçant pour le travailleur de se prévaloir de la protection découlant des articles 336 et ss CO. Un tel accord doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est établie sans équivoque la volonté des deux parties de se départir du contrat (SJ 1999 p. 279; REHBINDER., Berner Kommentar , n° 2 ad art. 335 CO). Ainsi, l'art. 336c CO ne s'applique pas lorsque les parties mettent fin au contrat de travail d'un commun accord, pour autant que ce dernier comporte des concessions réciproques et qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction. En revanche, lorsque l'employeur résilie unilatéralement le contrat et que les parties passent simultanément ou postérieurement un accord régissant uniquement les modalités

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11319/2006 - 1 9

* COUR D'APPEL *

de la fin du contrat, l'art. 336c reste applicable. L'acceptation de la résiliation par le travailleur ne suffit pas à elle seule pour déduire l'existence d'une résiliation conventionnelle et par là même une volonté implicite du travailleur de renoncer à la protection accordée par les art. 336 ss CO (SJ 2003 p. 222)

L'accord régissant les modalités de la fin du contrat est d'abord soumis aux règles générales sur l'échange concordant des volontés et sur les vices du consentement (art. 1 à 40 CO). La manifestation concordante de cette volonté doit émaner des deux parties et porter tant sur la décision de mettre fin aux rapports de travail que sur la date retenue. Lorsque l'accord est préparé par l'employeur, il faut que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature (JAR 2000 p. 105 et ss; BRUNNER/BÜHLER/- WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., N.15 à l'art. 335).

E. 2.2

Dès lors, il convient de rechercher d'abord, en fait, si le congé a été signifié unilatéralement par l'employeur puis, dans la négative, procéder à une interprétation des déclarations de volonté des parties selon les principes posés par l'art. 18 CO, en particulier en recherchant de qui venait l'initiative du congé.

Selon cette disposition, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la

nature véritable de la convention. Le juge recherche ce qui s'est passé, quelles ont été les déclarations et les comportements afin de se convaincre de l'existence d'une manifestation de volonté, s'il y a par exemple eu un début d'exécution ou une attitude significative dont il peut déduire quelle était l'intention réelle d'une partie au moment de la conclusion du contrat, respectivement de l'acceptation d'une clause contractuelle (CORBOZ in : Le contrat dans tous ses états, p. 269 ss., 271 et 273, Stämpfli, Berne, 2004).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si elle est divergente, le juge doit interpréter les déclarations faites et les comportements selon la théorie de la confiance; il doit ainsi rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11319/2006 - 1 10

* COUR D'APPEL *

(ATF 129 III 122 consid. 2.5 ; 128 III 265 consid. 3a). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que son texte ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 129 III 122, consid. 5.2 ; 127 III 444 consid. 1b ; KRAMER, Berner Kommentar, 1986, n° 47 ad art. 18 CO; JAEGGI/GAUCH, Commentaire zurichois, 1980, n° 368 ad art. 18 CO ; KOLLER, Schweizerisches Obligationenrecht, Allg. Teil, Band 1, 1996, n° 568/9, p. 131). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (SJ 2001 I 541, consid. 2c ; CORBOZ, op. cit., p. 272).

Dans cette démarche, aussi appelée interprétation objective, le juge doit prendre en compte toutes les circonstances qui étaient connues du destinataire au moment où il a reçu la manifestation de volonté et qui pouvaient affecter le sens qu'il devait raisonnablement lui donner (CORBOZ, op. cit., p. 275).

E. 3

En l'espèce, l'appelant a expliqué, sans être contredit par l'intimée, que lors de l'entretien du 27 février 2006, le directeur de l'intimée lui avait indiqué qu'il n'était pas satisfait de son travail et qu'il serait licencié. Il lui a alors présenté sa lettre de licenciement et lui a demandé de la signer. Cette lettre ne comportait pas encore la signature des représentants de E_____. Il lui a également été indiqué qu'il recevrait un exemplaire signé de cette lettre à son domicile. Toujours selon l'appelant, il n'y a eu aucune discussion sur le terme du contrat.

Sur la base de ces éléments, la Cour tient pour acquis que l'intimée a décidé unilatéralement de résilier le contrat de travail la liant à l'appelant parce qu'elle n'était pas satisfaite de ses prestations. Dans ce cadre, le directeur de l'intimée a convoqué l'appelant le 27 février 2006 pour lui signifier son congé et lui faire signer la lettre préparée à cet effet, l'appelant se bornant à vérifier que le délai légal de congé d'un mois pour la fin d'un mois était bien respecté. L'intimée n'a pas établi que lors de l'entretien du 27 février 2006, l'appelant avait, explicitement ou même implicitement, renoncé à la protection découlant de l'article 336c CO.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11319/2006 - 1 11

* COUR D'APPEL *

Dans ces circonstances, c'est à tort que les premiers juges ont considéré que le contrat de travail avait pris fin au 31 mars 2006.

E. 4.1

Aux termes de l'article 336c al. 1 lit. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, au cours de la première année de service pendant les 30 premiers jours d'incapacité, de la deuxième à la cinquième année de service durant 90 jours et au delà de cinq ans pour une période de 180 jours.

Le congé qui intervient pendant la période de protection est nul ; s'il a été donné avant et que le délai de résiliation n'a pas encore expiré, ce dernier est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période de protection (art. 336c al. 2 CO). Lorsque les rapports de travail doivent cesser à la fin d'un mois et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du mois (art. 336 c al. 3 CO).

E. 4.2

S'agissant du décompte de la période de protection, le Tribunal fédéral a considéré dans sa jurisprudence, entre 1989 et le 14 avril 2005, que le délai – légal ou conventionnel – de congé au sens de l'art. 336c al. 2 CO ne commençait pas à courir à sa réception, mais devait être calculé rétroactivement à partir de l'échéance du contrat (cf. notamment ATF 118 II p. 58 et ss. ; ATF 115 V 437 consid. 3b et réf. citées). Cette solution était largement approuvée par la doctrine (cf. notamment BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, op. cit., n° 12 ad. Art. 336c p. 269). Ainsi, le temps écoulé entre le début du délai de congé ouvert par la résiliation et le début du mois où commence le délai de congé minimum ne compte pas (AUBERT, La jurisprudence sur le contrat de travail à Genève en 1985, in SJ 108/1986 p. 298 in fine; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd. 1992, n. 3 in fine ad art. 336c CO; WEBER, La protection des travailleurs contre les licenciements en temps inopportun, thèse Lausanne 1992, p. 155, cf. aussi p. 152 s.).

Dans un arrêt du 14 avril 2005, le Tribunal fédéral a expliqué (ATF 131 III 467) que le délai de congé devait se calculer dès la réception de la résiliation et était interrompu par la survenance d'une incapacité de travail.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11319/2006 - 1 12

* COUR D'APPEL *

Cette jurisprudence a été fortement critiquée par Gabriel AUBERT, qui considère qu'il n'y a aucune raison d'abandonner la jurisprudence inaugurée en 1989 qui a été appliquée constamment depuis cette date, sans opinion dissidente ni dans la jurisprudence cantonale ni dans la doctrine (AUBERT, Calcul du délai de congé : revirement de jurisprudence, DTA 2005, p. 173 et ss).

Dans un arrêt non publié du 1er septembre 2005, le Tribunal fédéral est revenu sur son ancienne jurisprudence (4c.230/2005).

E. 4.3

En l'occurrence, l'appelant a été malade entre le 8 et le 19 mars 2006. Selon la méthode de calcul découlant de l'arrêt du 14 avril 2005, huit jours se sont écoulés entre le 27 février et le 8 mars 2006 et sept jours selon la méthode de calcul découlant des arrêts antérieurs et de l'arrêt du 1er septembre 2005. Il restait donc à courir, suivant la méthode appliquée, vingt-trois ou vingt deux jours.

Quelle que soit la méthode appliquée, l'échéance du contrat était alors reportée au 30 avril 2006.

Or, pendant ce délai de congé prolongé, une nouvelle période de protection a commencé à courir due à une période de service militaire.

E. 5.1

Aux termes de l'art. 336c al. 1 lit. a CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours.

E. 5.2

S'agissant des relations entre les différentes périodes de protection, le Tribunal fédéral admet aussi bien le cumul interlittéral, soit lorsque le travailleur présente plusieurs incapacités de travail protégées par des périodes de protection indépendante que le cumul intralittéral, soit lorsque le travailleur présente une incapacité de travail en raison d'une nouvelle maladie ou d'un nouvel accident n'ayant aucun lien entre eux (WYLER, Droit du travail, p. 425).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11319/2006 - 1 13

* COUR D'APPEL *

S'agissant du cumul interlittéral, chacune des éventualités prévues aux lettres a à d de l'art. 336c CO font courir une période de protection indépendante l'une de l'autre de sorte que celles-ci peuvent être cumulées ; lorsque deux périodes de protection se chevauchent, elles courent parallèlement, sans que la deuxième ne débute qu'à la fin de la première (WYLER, op.cit.).

S'agissant du cumul intralittéral, le travailleur bénéficie d'une nouvelle période de protection à chaque nouvelle maladie ou nouvel accident n'ayant aucun lien entre eux. En revanche, en cas de rechute d'une maladie ou d'un accident entraînant à nouveau une incapacité de travail pendant le délai de congé, le travailleur a droit à une nouvelle suspension du délai de congé, mais seulement jusqu'à ce que le délai de protection soit épuisé (WYLER, op. cit.).

E. 5.3

Il découle des développements qui précèdent que l'ordre de marche à fait courir une nouvelle période de protection (cumul interlittéral) durant les quatre semaines qui ont précédé et suivi ce service, soit entre le 3 avril et le 19 juin 2006.

L'appelant avait encore droit à vingt-trois ou vingt-deux jours de délai de congé à l'issue de la première période de protection due à la maladie. Sur cette période de protection, quatorze jours se sont écoulés avant la naissance de la deuxième période de protection, soit entre le 20 mars et le 3 avril 2006.

Suivant la méthode de calcul appliquée, il restait ainsi huit ou neuf jours de délai de congé à courir dès le 19 juin 2006.

La Cour peut donc laisser ouverte la question de savoir s'il y a lieu de se référer à la jurisprudence du Tribunal fédéral du 14 avril 2005 ou si, au contraire, il convient de se fonder sa décision sur la jurisprudence antérieure confirmée par l'arrêt du 1er septembre 2005, dès lors que dans les deux cas le contrat de travail se terminait le 30 juin 2006.

E. 5.4

S'agissant de la communication de l'ordre de marche du 18 novembre 2005, l'appelant soutient en avoir communiqué copie immédiatement à la secrétaire de l'intimée qui conteste en avoir eu connaissance avant le courrier de l'appelant du

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/11319/2006 - 1 14

* COUR D'APPEL *

26 avril 2006. Cet élément est sans incidence sur l'issue du litige dans la mesure où la protection accordée par l'art. 336c al. 1 lit. a n'est pas soumise à l'exigence préalable de la communication de l'ordre du marche à l'employeur dans un délai donné.

Cela étant, on ne voit pas pour quel motif l'appelant n'aurait pas communiqué immédiatement en novembre 2005 une copie d'un ordre de marche qui lui était adressé par l'autorité militaire. On le voit d'autant moins que le contrat de travail spécifiait que l'employé était tenu d'informer son employeur des périodes de service militaire dès qu'il avait connaissance. L'intimée n'a d'ailleurs pas offert de prouver, en citant par exemple la secrétaire concernée, qu'elle n'avait pas reçu l'ordre de marche en question en novembre déjà comme l'a soutenu l'appelant.

E. 5.5

Il découle de ce qui précède que l'appelant avait droit à son salaire jusqu'à fin juin 2006, soit trois mois (3 x fr. 4'600.- : fr. 13'800.-) ainsi qu'au 13ème salaire prorata temporis pour les mois d'avril à juin 2006 (fr. 1'150.-), soit au total fr. 14'950.-.

S'agissant des vacances, il est établi que l'appelant avait accepté, à la demande de l'intimée, de prendre son solde de vacances et les heures supplémentaires qui lui étaient dues pendant le délai de congé. A cet égard, il a expliqué au premier juge que c'était la raison pour laquelle il n'avait pas donné de ses nouvelles à son employeur après le 20 mars jusqu'à son courrier du 26 avril 2006.

Dans ces circonstances, l'appelant ne peut prétendre au paiement de jours de vacances en sus.

Devront être déduits du montant précité, fr. 2'761.- perçus par l'appelant à titre d'allocations militaires pour perte de gain et fr. 8'034.75 reçus par l'appelant de la Caisse cantonale de chômage.

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