

GE_GERICHTE CAPH/95/2004 vom 22. Juni 2004

GE Cour de justice, 2004-06-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_95_2004

FR: GE_GERICHTE CAPH/95/2004 du 22 juin 2004

IT: GE_GERICHTE CAPH/95/2004 del 22 giugno 2004

Regeste

Résumé: A l'occasion de deux consultations en deux mois, le médecin de T a constaté un ulcère et un état dépressif consécutifs aux tensions liées à l'exercice de l'activité professionnelle de son patient, et il lui a remis un certificat attestant une incapacité totale de travailler. T n'en a rien dit à E SA, et il s'est présenté normalement à son travail. Six semaines plus tard, ignorant l'état de santé de son employé, E SA a déclaré résilier le contrat de travail de T moyennant le délai convenu de quatre mois. Informée de la situation quelques temps plus tard, E SA a, par lettre du 23 avril 2002, contesté l'incapacité de travail de T dès lors que celui-ci avait fait la preuve du contraire, et déclaré confirmer le licenciement signifié trois mois plus tôt. Par lettre du 25 juin 2002 E SA a déclaré, à toutes fins utiles, résilier le contrat de travail passé le délai de protection, et versé le salaire jusqu'à fin août 2002. T a assigné E SA en paiement de deux mois de salaire supplémentaires au motif que la seconde résiliation résultait de la lettre du 25 juin et non de celle du 23 avril 2002. La Cour rappelle que le délai de protection a été institué par le législateur non pas du fait que l'état du travailleur, au moment de la réception de la résiliation, l'empêcherait de chercher un autre emploi, mais parce qu'un engagement par un nouvel employeur à la fin du délai ordinaire de congé paraît hautement invraisemblable en raison de l'incertitude quant à la durée et au degré de l'incapacité de travail. Elle a pour but de permettre au travailleur de recevoir l'avis de résiliation à un moment moins défavorable pour lui. D'autre part, dès lors que la protection légale n'est pas subordonnée à la connaissance par le travailleur de son état de santé réel, cette protection naît dès que commence l'incapacité de travail, et il importe peu que, nonobstant l'avis du médecin, le travailleur continue d'exercer son activité professionnelle. La Cour rappelle ensuite que la simple confirmation, après l'échéance du délai de protection, d'un avis de résiliation nul est insuffisante et que, de ce fait, l'avis de résiliation doit être renouvelé, de manière reconnaissable par son destinataire, en dehors de la période de protection. Seule la lettre du 25 juin 2002 répondant à ces critères, le contrat a pris fin quatre mois plus tard, et T avait droit au versement de son salaire jusque là. Enfin, au terme d'un examen approfondi, la Cour écarte la thèse de E SA selon laquelle, en taisant son état de santé et en faisant ensuite valoir des prétentions qui en résultaient, T avait violé son devoir de fidélité et commis un abus de droit.

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

La Cour d'appel des prud'hommes revoit librement le fait et le droit (Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail n° 449).

E. 3

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

- La période de protection de l'article 336c CO commence-t-elle à courir dès la constatation de l'incapacité de travail, même si l'employé fournit sa prestation de travail ? - Quelle est la force probante du témoignage du docteur A_____ quant à l'incapacité de travail à 100 % dès le 7 décembre ? - La lettre de l'employeur du 23 avril 2002 peut-elle être considérée comme lettre de congé ? - L'employé perd-il le droit de se prévaloir de l'article 336 c CO s'il n'a pas dûment prévenu l'employeur ?

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/4099/2003-4

E. 6

Le docteur A_____ n'a pas établi un certificat médical a posteriori, sans avoir été en mesure de constater personnellement l'état de santé de son patient. La Cour

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/4099/2003-4

E. 7

Si le congé est donné pendant la période de protection, il est nul. C'est dire qu'il ne déploie aucun effet : c'est comme si le congé n'avait pas été donné. Un congé nul ne peut pas être converti en un congé valable pour le prochain terme possible et l'employeur, qui persiste dans son intention de mettre fin au rapport de travail, devra renouveler sa déclaration de résiliation une fois la période de protection achevée (ATF 128 III 212; Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, ad. art. 336 let. c CO, N 11). Une simple confirmation de la résiliation (nulle) après l'échéance du délai de protection est insuffisante (Wyler, Droit du travail, p. 429). Il est donc nécessaire que le travailleur reçoive la résiliation à un moment moins défavorable pour lui. Le congé devra être renouvelé en dehors de la période de protection (ATF 128 III 212). Seule peut être tenue pour une résiliation d'un contrat de travail de durée indéterminée la manifestation exprimée par son auteur de mettre fin aux rapports de travail. Il n'est pas nécessaire que le vocabulaire soit rigoureux, seul est déterminant le fait que la volonté du résiliant apparaisse sans ambiguïté. Des actes concluants peuvent suffire pour exprimer un congé (Duc/Subilia, op. cit. ad art 335 CO; Brunner/Bühler/Waeber, op.cit. p. 173). S'agissant d'un droit formateur, la déclaration doit être claire et précise (JAR 1999 p. 220) et être interprétée selon le principe de la confiance (Wyler, op. cit. p. 325), soit interprétée selon le sens que lui donnerait toute personne honnête et raisonnable (Oftinger/Jeanprêtre, Jurisprudence du Tribunal fédéral sur la partie générale du Code des obligations, p. 44).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/4099/2003-4

E. 8

La dernière question est de savoir si l'appelant pouvait se prévaloir de la protection accordée par l'article 336c CO alors que, connaissant la maladie dont il souffrait, il n'en a rien dit à son employeur.

Il convient de relever tout d'abord que le travailleur ne peut pas renoncer unilatéralement à la protection conférée par l'article 336c CO et au paiement du salaire pendant le délai de résiliation prolongé qui lui est dû (ATF 110 II 168 = Jdt 1985 p.28), cela sous réserves naturellement de la rupture du contrat d'un commun accord. On relèvera qu'en matière de grossesse, l'employée n'a pas l'obligation légale de porter à la connaissance de l'employeur son état, dans la mesure où celui-ci n'a pas de répercussion sur l'exécution du travail qui lui est confié (JAR 1994 et 128). La protection contre les congés existe même lorsque les parties ignorent l'existence d'une grossesse (JAR 2000 p.213). Il en est de même concernant le paiement des heures supplémentaires lorsque l'employé peut y prétendre, dans certaines circonstances, à la fin des rapports de travail, même s'il ne les a pas réclamées auparavant (SJ 1986 p.25; SJ 1986 p.292). Même si le travailleur s'est abstenu d'en réclamer le paiement pendant une longue période, l'employeur n'est en principe pas recevable à invoquer l'abus de droit (ATF 110 II p. 273). Par exemple, n'est pas constitutif d'abus de droit, le fait pour un travailleur d'invoquer la nullité d'une renonciation au paiement du salaire pendant le délai de protection (ATF 110 II p.168 = Jdt 1985 p. 28). In casu, l'appelant a pris sur lui de travailler, alors qu'il aurait pu s'en abstenir. Ce faisant, on ne peut considérer qu'il avait renoncé, expressément ou par acte concluant, à se prévaloir de la protection de l'article 336c CO. L'eût-il fait que cette renonciation est inopposable à l'employeur.

Il est vrai que, dans le cadre de son obligation de fidélité, le travailleur doit éviter tout ce qui pourrait causer un dommage à l'employeur. Il a aussi une obligation d'information. Dans le cas d'espèce l'appelant, malgré le certificat médical, a tu sa maladie et a continué de travailler. S'il avait annoncé ce cas de maladie, le congé ne pouvait être donné pendant 90 jours dès à compter du 7 décembre. Il aurait suffi à l'employeur de résilier formellement le contrat, dès le 8 mars 2002. Le

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/4099/2003-4

E. 9

Le jugement du 30 septembre 2003 sera dès lors annulé. Dans la mesure où le congé donné le 16 janvier était nul et que seul peut être prise en considération la résiliation du 25 juin 2002, E_____ SA devra payer à l'appelant le salaire des mois de septembre et octobre, ainsi que le prorata du treizième salaire y afférant.

E. 10

Selon l'article 76 LPC, la procédure est gratuite pour les parties. Toutefois, l'émolument d'appel est mis à la charge de la partie qui succombe, conformément à l'article 78 LJP. L'intimée, qui succombe, sera condamnée au paiement des frais d'appel par 400.00 fr.

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