

GE_GERICHTE CAPH/96/2010 vom 1. Juni 2010

GE Cour de justice, 2010-06-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_96_2010

FR: GE_GERICHTE CAPH/96/2010 du 1 juin 2010

IT: GE_GERICHTE CAPH/96/2010 del 1 giugno 2010

Regeste

Résumé: T. était employée par E. en qualité d'agent commercial dans le domaine pharmaceutique. Alors qu'elle était en arrêt de travail depuis plus d'un an, T. a accouché. Elle a annoncé à E. qu'au terme de son congé maternité, elle entendait allaiter son enfant et travailler de ce fait à domicile. Après la fin de la période de protection, E. a licencié T. La Cour a confirmé qu'un tel licenciement n'était pas abusif. En effet, la loi ne confère pas le droit de travailler à domicile pour allaiter mais uniquement celui de disposer d'un temps et d'un lieu adéquats pour allaiter son enfant, durant la première année de vie de celui-ci. On ne saurait dès lors admettre qu'une telle exigence constitue une prétention résultant du contrat de travail, au sens de l'art. 336 al. 1 lit. c ou d CO. Par identité de motif, et faute d'éléments qui feraient en outre apparaître la décision de l'appelante comme discriminatoire, le congé ne violait pas non plus la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

Erwägungen

E. 1

Déposé selon la forme et dans le délai prescrits par l'art. 59 LJP, l'appel est recevable. L'appel incident l'est également (art. 62 al. 1 LJP).

E. 2

L'intimée soutient que le congé qui lui a été notifié par courrier du 2 août 2007, respectivement du 27 octobre 2007, pour le 31 janvier 2008, est abusif au sens de l'art. 226 al. 1 lit. d CO ; il intervient en effet quelques semaines après qu'elle ait écrit à l'employeur pour lui demander de pouvoir disposer d'aménagements temporaires dans l'organisation de ses activités, pour allaiter son enfant (mémoire introductif d'instance lit. B chiffre 1 de la partie en droit).

Les premiers juges ont rappelé de manière appropriée les principes découlant de la jurisprudence et de la doctrine à propos du licenciement abusif, du droit des travailleuses de voir leurs conditions de travail aménagées pour pouvoir allaiter leur enfant, ainsi que les dispositions topiques de la loi fédérale sur l'égalité entre femme et hommes, de sorte que la Cour entend s'y référer,

En l'espèce, l'intimée considère que la proximité chronologique entre son courrier du 6 juin 2007 – par lequel elle informait l'employeur de sa décision de continuer à allaiter son enfant après la reprise du travail et par conséquent de sa décision de travailler de-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18065/2008 - 5 - 12 -

* COUR D'APPEL *

puis son domicile – et la première lettre de licenciement, du 2 août 2007 (que celle du 27 octobre 2007 ne faisait que reprendre) constitue un indice déterminant de la volonté de l'employeur d'exercer des représailles, en réaction aux légitimes prétentions émises dans la lettre du 6 juin 2007.

Il convient tout d'abord de relever que lors de l'envoi de ce courrier, l'intimée était restée muette depuis près d'un an quant au choix que l'employeur lui demandait d'opérer entre une reprise de son activité à temps complet ou une résiliation des rapports de travail, ce qui n'a certainement pas favorisé une réflexion utile quant aux conditions de sa reprise d'activité. En outre, le courrier du 6 juin 2007 ne formule pas de prétentions, mais il annonce la décision prise unilatéralement par l'intimée de travailler depuis son domicile, une fois son congé de maternité terminé.

Si l'on fait abstraction de ces circonstances et en particulier du caractère unilatéral de la démarche, pour admettre que l'intimée aurait bel et bien formulé la prétention – c'est-à-dire la demande - de pouvoir travailler à domicile pour allaiter son enfant, il faut alors relever que les dispositions y relatives de la Loi fédérale sur le travail ne donnent pas à la travailleuse le droit d'exercer son activité à son domicile, mais uniquement celui de disposer d'un temps et d'un lieu adéquats pour allaiter son enfant, durant la première année de vie de celui-ci. On ne saurait dès lors admettre qu'une telle exigence constitue une prétention résultant du contrat de travail, au sens de l'art. 336 al. 1 lit. c ou d CO.

Enfin, et surtout, l'intimée ne prend pas en considération le fait qu'au début de l'année 2006, soit plusieurs mois avant juin 2006, l'appelante avait entamé le processus d'une importante réorganisation, qui allait aboutir, à partir du 1er juin 2007, à une notable réduction du personnel de vente qui, à l'instar de l'intimée, travaillait sur le terrain (déclaration G___ le 13 novembre 2008 ; déclaration I___ le 9 décembre 2009). Dans ce contexte, il est tout à fait vraisemblable qu'à ce moment-là, des motifs objectifs - tels que la très longue période d'absence de l'intimée, pour raison de maladie puis de grossesse et, partant, son ignorance des nouvelles structures mises en place - ont conduit l'employeur à la licencier, quelles que soient par ailleurs les compétences qui étaient les

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18065/2008 - 5 - 13 -

* COUR D'APPEL *

siennes lorsqu'elle était active, entre 2003 et 2005, et qui ne sont pas remises en discussion. Il s'agissait en effet de privilégier les collaborateurs qui avaient pu participer à la mise en place de la nouvelle structure et qui par conséquent étaient mieux aptes à s'y insérer. Les éléments rappelés plus haut suffisent pour admettre que la décision de licencier l'intimée était déjà prise lorsque cette dernière a envoyé son courrier du 6 juin 2007. Il n'est au surplus pas nécessaire de procéder à une nouvelle audition de G___ destinée à lui permettre de confirmer, le cas échéant, l'envoi de son courriel du 18 mai 2007, produit pour la première fois devant la Cour par l'appelante.

En un tel contexte, la relative proximité chronologique entre le courrier de l'intimée du

E. 6

juin 2007 et la première lettre de licenciement du 2 août 2007 n'est pas déterminante et elle ne constitue pas un indice de la volonté de l'employeur d'exercer des représailles. Par

identité de motif, et faute d'éléments qui feraient en outre apparaître la décision de l'appelante comme discriminatoire, le congé ne viole pas non plus la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

Le licenciement du 2 août 2007, intervenu en période d'empêchement de travailler, a par la suite été retiré, pour être notifié à nouveau ultérieurement, soit le 27 octobre 2007 pour le 31 janvier 2008. Le licenciement du 27 octobre 2007 est valable et les prétentions de l'appelante en paiement d'indemnités (art. 336 a CO) doivent être rejetées.

3. A teneur de l'art. 329b al. 1 CO l'employeur est autorisé à certaines conditions à réduire la durée des vacances de l'employé à raison d'un douzième de cette durée par mois complet d'absence. L'alinéa 2 de cette disposition prescrit que, lorsqu'au cours d'une année de service le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, notamment pour cause de maladie, durant moins d'un mois, l'employeur ne peut pas réduire la durée des vacances selon le principe posé à l'alinéa précédent. Il ne peut pas non plus opérer cette réduction s'agissant d'une travailleuse empêchée de travailler durant moins de deux mois en raison d'une grossesse. Il peut être dérogé à ces dispositions par convention collective de travail ou contrat-type, pour autant que des conditions équivalentes soient offertes au travailleur.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18065/2008 - 5 - 14 -

* COUR D'APPEL *

L'art. 18.7 de la CCT applicable au présent contrat de travail dispose que l'employeur peut réduire la durée des vacances en cas d'absence pour cause de maladie (à l'exception des maladies professionnelles), de grossesse, de couches ou d'accidents non professionnels, si les absences excèdent trois mois par année civile. Cette disposition ne traite pas du congé de maternité.

En l'espèce, l'intimée avait droit, depuis mars 2006, à 28 jours de vacances par an. Pour l'année 2006 elle indique un solde de vacances non prises de 5,5 jours, pour 2007 la totalité des 28 jours et pour 2008 la totalité également, au pro-rata de la durée résiduelle du contrat, soit 2,33 jours.

3.1. Pour l'exercice 2006, les premiers juges, après avoir opéré les réductions prévues par la CCT, ont considéré que l'intimée avait encore droit à 0,84 jour de vacance, ce qui représentait un montant de 398 fr. 45. Ce calcul est admis par les parties et partant, le jugement sera confirmé sur ce point, en ce sens qu'il sera donné acte à l'appelante de son engagement de payer ce montant.

3.2. Pour 2007, les premiers juges ont relevé, sur la base des attestations médicales versées au dossier, que l'intimée avait été en incapacité de travail onze mois ; après déduction de la période de carence de trois mois prévue par la CCT, la réduction à opérer sur les 28 jours de vacances était de 8/12èmes, soit 18,66 jours, de sorte que l'indemnité pour vacances, sur les 9,34 jours restant, ascendait à 4'435 fr. 40.

Au vu de l'attestation établie par le docteur B___ le 21 septembre 2007 qui décrit l'état d'épuisement de sa patiente à cette époque-là, et relève que ses séjours dans sa famille ont un but de convalescence, la Cour considère, à l'instar des premiers juges, que ces séjours dans le Sud-Ouest de la France ne peuvent pas être assimilés à des vacances. Le calcul des

premiers juges sera toutefois modifié, dans la mesure où il inclut les seize semaines afférentes au congé de maternité dans la période d'incapacité pertinente pour le calcul de la réduction. En effet, l'art 18.7 CCT ne vise pas l'hypothèse du congé de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18065/2008 - 5 - 15 -

* COUR D'APPEL *

maternité. Ainsi, des onze mois d'incapacité en 2007 il faut non seulement déduire les trois mois de la période de carence, mais encore les quatre mois du congé de maternité. La réduction sur les 28 jours de vacances sera de 4/12èmes, soit 9,33 jours. Le salaire mensuel brut de l'intimée, augmenté d'un douzième du bonus versé s'est élevé en 2007 à 10'304 fr. 60 et l'indemnité correspondant à 28 jours de vacances était de $(10'304,60 / 21,75 \times 28 =) 13'265 \text{ fr. } 70$. L'indemnité correspondant aux 18,67 jours restant sera de $(13'265,70 / 28 \times 18,67 =) 8'845 \text{ fr. } 40$.

3.3. Pour l'année 2008, les relations de travail ont duré un mois, durant lequel l'intimée aurait au droit à $28 / 12 = 2,33$ jours de vacances. Les premiers juges ont écarté à tort la prétention de l'intimée tendant au versement d'une indemnité pour cette période, au motif que la lettre de licenciement dispensait l'employée de travailler, de sorte qu'elle aurait pu prendre ses vacances. Il s'agit d'une simple hypothèse, qui soit être écartée. En réalité l'intimée était en incapacité totale de travailler, et c'est sous cet angle que doit être abordé le calcul de son droit au salaire. Ainsi, ces 2,33 jours de vacances conduisent au versement d'une indemnité de $(13'265,70 / 28 \times 2,33 =) 1'103 \text{ fr. } 90$.

4. Selon les modalités de l'assurance conclue par l'appelante en faveur de son personnel prévoyant le versement d'indemnités journalières en cas de maladie, le 90% du salaire est versé dès le 61ème jour d'incapacité et durant 670 jours.

L'appelante entend compenser les prétentions élevées par l'intimée en restitution des retenues opérées sur son salaire pour les exercices 2007 et 2008 avec des paiements qu'elle estime avoir faits par erreur pour l'exercice 2006, où nonobstant les périodes d'incapacité, le salaire a été intégralement versé. La Cour est d'avis qu'il n'y a pas matière à compensation : la compensation suppose que les deux dettes concernées par l'opération sont exigibles. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'appelante a versé par erreur l'entier de son salaire à l'intimée pour l'année 2006. Il n'est donc pas établi qu'elle possède envers l'intimée une créance exigible fondée sur l'art. 62 CO qui puisse être opposée en compensation.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18065/2008 - 5 - 16 -

* COUR D'APPEL *

4.1. Les premiers juges ont constaté, au vu des relevés de salaire versés au dossier, que pour les mois de février et mars 2007 l'employeur avait opéré une réduction de 10% du salaire, alors que l'employée n'était en incapacité de travail qu'à raison de 50 %, de sorte qu'il convenait de restituer 898 fr. à l'employée.

La Cour observe, selon les certificats médicaux versés au dossier, que l'intimée a été en incapacité de travail à 50 % en février et jusqu'au 15 mars 2007, puis à 100 % ensuite. Pour

les quinze derniers jours de mars, la déduction de 10 % était justifiée. L'appelante devra donc verser uniquement les trois quarts du montant retenu pour cette période, soit $(898 / 4 \times 3 =) 673$ fr. 50.

4.2. Pour la période allant de novembre 2007 à janvier 2008, les premiers juges ont avec raison statué que les retenues de 10% opérées par l'employeur étaient justifiées, puisque l'employée était alors en totale incapacité de travail. Il n'y a pas lieu de tenir compte du fait que la lettre de licenciement dispensait l'employée de venir travailler, puisqu'il ne s'agit d'une hypothèse qui ne s'est pas réalisée.

Au vu de ce qui précède, les points 3 à 5 ainsi que 8 du jugement entrepris seront annulés ; l'appelante devra verser à l'intimée les montants suivants, bruts, avec intérêts à 5 % l'an à la date moyenne du 1er janvier 2007 : - 398 fr. 45 au titre d'indemnité pour vacances non prises en 2006 ; - 8'866 fr. au titre d'indemnité pour vacances non prises en 2007 ; - 1'106 fr. au titre d'indemnité pour vacances non prises en 2008 ; - 663 fr. au titre de restitution de la retenue opérée sur le salaire de février et mars 2007.

Les autres points du dispositif du jugement seront confirmés.

5. L'intimée a avancé en date du 8 juin 2009 un émolument de 880 fr. pour son appel incident. Compte tenu de la solution ci-dessus adoptée, qui lui donne partiellement gain

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/18065/2008 - 5 - 17 -

* COUR D'APPEL *

de cause, la moitié de cet émolument restera à sa charge, l'autre moitié devant être supportée par l'appelante principale.

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