

# **GE\_GERICHTE CAPH/98/2004 vom 24. Juni 2004**

GE Cour de justice, 2004-06-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_98\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_98_2004)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/98/2004 du 24 juin 2004

IT: GE\_GERICHTE CAPH/98/2004 del 24 giugno 2004

## **Regeste**

Résumé: E SA conteste en appel devoir verser des indemnités perte de gain à son ancienne employée dans la mesure où, en violation du contrat de travail, T ne lui avait pas fait parvenir tous les certificats médicaux établis dans le délai imparti, et où lesdits certificats étaient sujets à caution. La Cour rappelle que si un certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu, l'attestation qu'il contient est présumée exacte, et qu'il ne saurait être dérogé contractuellement, au détriment de l'employé, aux garanties offertes par les art. 324a et 336c CO. Partant, le jugement qui condamnait E à verser le salaire afférent à l'incapacité de travail de T doit être confirmé.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel est recevable ayant été interjeté dans la forme et le délai prévu par la loi (art. 59 LJP).

### **E. 2**

Ainsi que les parties l'admettent, leurs rapports juridiques sont régis par la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés dans sa version de 1998 (ci-après CCNT).

3.a) E\_\_\_\_\_ SA conteste devoir payer des indemnités de perte de salaire à T\_\_\_\_\_ pour le mois de mai 2003.

A teneur de l'article 324a CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, ..., l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclu pour plus de trois mois.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13224/2003 - 2

### **E. 6**

\* COUR D'APPEL \*

Il incombe à l'employé d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler au sens de l'article 324a CO (art. 8 CC). En cas de maladie ou d'accident, celui-ci aura le plus souvent recours à un certificat médical. Un tel document ne constitue pas un moyen de preuve absolu ; cependant l'attestation qu'il contient est présumée exacte et la mise en doute de sa véracité suppose des raisons sérieuses. L'employeur, qui entend se libérer de l'obligation de payer le salaire, peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve ; il pourra notamment faire vérifier à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement

par un médecin conseil (WYLER, Droit du travail, p. 161-162 ; JAR 1997 p. 132-134).

b) L'appelante ne saurait en revanche invoquer une violation de l'article 16 du contrat de travail pour refuser de s'acquitter du salaire ou d'indemnités perte de gain pour la période postérieure au mois d'avril 2003. Des certificats médicaux lui ont été communiqués, pour certains avec quelques jours de retard, qui établissent de manière appropriée la réalité de l'incapacité et dont l'exactitude n'a pas été infirmée. Ces constatations suffisent, étant rappelé qu'il ne saurait être dérogé contractuellement au détriment de l'employé aux garanties offertes par les art. 324a et 336c CO (STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 54 ad art. 324a, n. 25 ad art. 336c CO).

4.a) Les parties à un contrat de travail peuvent prévoir, par convention collective, contrat-type ou contrat individuel, le paiement du salaire en cas de maladie pendant une durée plus longue que celle prévue pour la fin des rapports de service, par exemple lorsque les parties ont conclu une assurance perte de salaire en cas de maladie. Dans ce cas, la durée plus longue prévue ne doit pas nécessairement dépendre de la dissolution des rapports de travail (GNAEGI, Le droit du travailleur au salaire en cas de maladie, in Le droit du travail en pratique, Vol. 13, p. 289-290).

A teneur de l'article 23 al. 1 CCNT, l'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière au bénéfice du collaborateur pour la couverture du 80% du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs. Pendant un délai d'attente de 60 jours au maximum

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13224/2003 - 2

## **E. 7**

\* COUR D'APPEL \* par année de travail, l'employeur doit verser 88% du salaire brut. Ces prestations doivent être fournies, même si les rapports de travail sont résiliés avant la fin de la maladie.

Il sera cependant rappelé que, dans le cadre des art. 59 à 62 LJP, la Cour de céans se trouve liée par les conclusions des parties et que l'intimée s'est en l'occurrence limitée à solliciter la confirmation du jugement rendu.

b) L'employée aurait droit à des indemnités pertes de gain pour l'entier de son incapacité attestée par certificat médical jusqu'au 30 juin 2003. L'erreur de calcul de 100 fr. affectant le dispositif de la décision demeure donc sans incidence. Il en va de même du grief formulé à l'encontre de la détermination des jours de congé et fériés, qui d'ailleurs paraissent avoir été correctement calculés.

Le jugement sera ainsi confirmé.

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