

GE_GERICHTE C/11064/2004 vom 25. Mai 2005

GE Cour de justice, 2005-05-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_11064_2004

FR: GE_GERICHTE C/11064/2004 du 25 mai 2005

IT: GE_GERICHTE C/11064/2004 del 25 maggio 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ENTREPOSITAIRE; ACCIDENT PROFESSIONNEL; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; RÉSILIATION; MOYEN DE DROIT CANTONAL; MODIFICATION DE LA DEMANDE; CONDITION DE RECEVABILITÉ; ÉCHELONNEMENT DE LA PROCÉDURE ; MODIFICATION(EN GÉNÉRAL); RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ DE REPRÉSAILLES ; RES INTER ALIOS ACTA ; FRAIS JUDICIAIRES | Suite à un accident de travail, T s'est trouvé en incapacité totale de travailler pendant près d'une année. Le jour de la reprise de son activité, E SA l'a licencié pour des motifs de restructuration. Outre le montant réclamé en première instance à titre d'indemnité pour résiliation abusive de son contrat, T a, dans son mémoire d'appel, amplifié sa demande. Faisant application de l'article 312 LPC, la Cour déclare irrecevables les nouvelles conclusions. Sur le fond, elle écarte la thèse de T, selon laquelle E SA s'était engagée auprès de la SUVA à fournir à T un travail adapté à son état de santé, au motif que même à admettre l'existence d'un tel engagement, il n'aurait pas eu pour effet de modifier le contrat de travail, la SUVA ne représentant pas T vis-à-vis de E et n'ayant pas stipulé en sa faveur. En tout état, celui-ci échoue à rapporter la preuve que E a voulu l'empêcher de percevoir les 720 indemnités journalières prévues dans le contrat d'assurance, qu'il aurait perçues si la SUVA ne l'avait pas obligé à reprendre une activité sur la base du prétendu engagement de E. Pour le surplus, le motif de réorganisation invoqué par E a été prouvé à satisfaction de droit. Partant, le jugement, qui déboutait T de ses conclusions, doit être confirmé. | LPC.312 ; LJP.11 ; LJP.60 ; LJP.78 ; CO.324a ; CO.336 ; CO.336a

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable pour avoir été déposé dans le délai et la forme prescrits (art. 59 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP). En première instance, l'appelant avait pris des conclusions à hauteur de 31'687 fr. 50 avec intérêts à 5% depuis le 29 avril 2004. En appel, il a augmenté ses conclusions à 15'843 fr. 75 et à 45'143 fr. 80, sous imputation des prestations versées par la SUVA entre le 1 er mai et le 30 septembre 2004. De telles conclusions nouvelles ne sont pas recevables (art. 312 LPC applicable par renvoi de l'art. 11 LPJ ; BERTOSSA et alii, Commentaire de la LPC, n. 5 ad art. 312). Le maximum du montant pouvant être alloué est donc de 31'687 fr. 50. Si les parties peuvent modifier leur argumentation juridique en appel, ce changement ne doit pas porter atteinte à la loyauté des débats. Aussi, l'objet du litige doit-il rester le même. La question de savoir si l'appelant respecte ces principes en fondant ses prétentions en appel non plus exclusivement sur la résiliation abusive de son contrat de travail, mais sur l'obligation de son employeur de l'indemniser à 100% pendant les 720 premiers jours d'incapacité de travail, peut rester indécise en l'espèce, l'appel étant de toute

manière mal fondé.

E. 2

Dans son premier grief, l'appelant fait valoir que lors de l'entretien téléphonique entre la responsable des ressources humaines de l'intimée et le représentant de la SUVA, son contrat de travail aurait été modifié. En particulier, il aurait été convenu entre les interlocuteurs, agissant chacun en tant que représentant de chaque partie, que la place de travail de l'appelant serait adaptée à son handicap. L'avis de sortie de la Clinique romande de réadaptation signé par le Dr F_____ comporte une coche à la rubrique « accord de l'employeur - oui ». Le Dr F_____ a expliqué que c'est M. G_____ qui a eu un contact avec l'employeur. Ce dernier, convoqué à titre de témoin, n'a pas été libéré du secret de fonction par la SUVA et ne s'est ainsi pas présenté à l'audience, qui s'est tenue devant la Cour d'appel. Cela étant, la Cour considère que l'audition de ce témoin ne serait pas susceptible d'influer sur le sort du litige dès lors que même s'il avait indiqué que l'intimée se serait engagée à adapter la place de travail de l'appelant à l'état de santé de ce dernier, il ne serait pas possible de considérer qu'une modification du contrat de travail est intervenue entre les parties. D'une part, la responsable des ressources humaines de l'intimée a déclaré avoir simplement pris note de la limitation imposée à l'appelant et non s'être engagée à ce qu'une place adaptée aux besoins de l'appelant soit créée. Celle-ci ne dispose en outre pas du pouvoir d'engager la société, ce que l'appelant a d'ailleurs reconnu (cf. PV du 30 août 2004, p. 3). D'autre part, la SUVA poursuit des buts propres à l'assurance accidents et ne saurait être considérée comme un représentant de l'appelant. L'employé de la SUVA et l'employée de l'intimée ne pouvaient ainsi en aucun cas décider de modifier le contrat de travail de l'appelant. Aucun élément dans le dossier ne permet de retenir qu'une modification des rapports de travail aurait été convenue entre les parties. L'appelant n'appuie d'ailleurs son allégué sur aucun autre élément que la conversation téléphonique susmentionnée dont on vient de voir qu'elle ne peut déployer les effets qu'il souhaiterait. La modification du contrat de travail alléguée n'a donc pas été démontrée.

E. 3

L'appelant fait ensuite valoir que l'intimée n'aurait pas respecté l'obligation contractuelle de l'indemniser à concurrence de 100% de son salaire pendant les 720 premiers jours de son incapacité de travail. Si l'intimée n'avait pas trompé la SUVA, celle-ci n'aurait pas ordonné sa reprise de travail, et il aurait alors pu continuer à bénéficier après le 1^{er} mai 2004 des prestations d'assurances jusqu'au 15 janvier 2005.

E. 3.1

Le « Manuel de l'employé », qui fait partie intégrante du contrat de travail de l'appelant (art. 5 contrat de travail), prévoit à l'art. 3.2.2 qu'en cas d'accidents, « le salaire est assuré dès le 1^{er} jour et jusqu'au 720^e jour, dans tous les cas, à raison de 100% du salaire annuel ». Les coûts de cette assurance sont pris en charge par l'employeur.

E. 3.2

Selon l'art. 324a al. 1 CO, l'employeur est tenu de continuer de verser le salaire pendant un certain temps lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, notamment pour cause d'accident. Il est possible de déroger à cette règle, en particulier par un accord écrit, à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes (art. 324a al. 4 CO). Il est fréquemment convenu que l'obligation de payer le salaire incombant à l'employeur est remplacée par une obligation de conclure une assurance

garantissant le paiement du salaire, généralement pendant une durée plus longue que celle exigée par l'art. 324a al. 1 CO (cf. ATF 127 III 318 consid. 4).

E. 3.3

Lors de l'audience, qui s'est tenue devant la Cour d'appel, l'intimée a indiqué avoir conclu un contrat d'assurance auprès de D___ Assurances pour combler les 20% du salaire qui ne sont pas assurés par l'assureur accidents et avoir annoncé le cas de l'appelant. Elle a produit à cet égard un courrier de D___ Assurances arrêtant le capital invalidité auquel l'appelant peut prétendre à 5'967 fr. 50. Elle a également précisé avoir reçu copie de la décision de la SUVA fixant la rente mensuelle d'invalidité de 30% à 1'154 fr. à partir du mois d'octobre 2004. L'appelant a alors admis avoir reçu des versements de la part de D___ Assurances, soit, à son souvenir, deux versements oscillant entre 4'000 fr. et 5'000 fr. chacun. Il n'a pas allégué que ces montants ne couvriraient pas la différence entre le 100% du salaire et les prestations de la SUVA. La Cour retient ainsi que l'intimée a rempli son obligation de conclure une assurance complémentaire et que l'appelant en a bénéficié. Par ailleurs et comme cela a été constaté plus haut (consid. 2), il n'a pas été établi que l'intimée aurait d'une quelconque manière promis ni à la SUVA ni à l'appelant que la place de travail de celui-ci serait adaptée à son état de santé ; s'il n'est pas exclu qu'il y ait eu un malentendu entre la SUVA et son assuré à cet égard, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir induit l'appelant en erreur quant à la possibilité de lui aménager une place de travail adéquate. L'existence d'une telle promesse n'a pas été prouvée. A fortiori, le reproche d'avoir trompé l'appelant sur ce point n'est pas établi non plus. L'intimée ne saurait donc répondre d'une quelconque tromperie, comme le soutient l'appelant.

E. 4

Celui-ci allègue encore que, selon l'art. 1.6 du « Manuel de l'employé », l'employeur se serait interdit de congédier un employé pendant les 720 premiers jours de son incapacité de travail. De ce fait, la résiliation n'aurait pu intervenir qu'à l'issue de 720 jours à compter du 22 janvier 2003, soit le 15 janvier 2005 ; le délai de préavis de trois mois, pour lequel il devrait encore être indemnisé, ne commençant à courir que dès cette dernière date. L'art. 1.6.5 du manuel fixe le délai de congé à trois mois après dix ans de services. L'art. 1.6.6 stipule que « en cas d'extension du terme du congé (pour cause de maladie ou d'accident, par exemple), la prolongation de la durée d'emploi est du même nombre de jours que la période d'incapacité de travail ». Cette clause ne signifie nullement que le contrat de travail d'une personne durablement incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident ne peut prendre fin pendant les 720 premiers jours d'incapacité de travail. Elle signifie simplement qu'en cas de maladie ou d'accidents au cours du délai de congé, celui-ci est prolongé. En cela, cette disposition reprend l'art. 336c al. 2 CO et ne peut être comprise que dans les sens de cet article. L'appelant ayant plus de six ans d'emploi auprès du même employeur, l'intimée devait observer un délai de protection de 180 jours (art. 336c al. 1 CO), ce qu'elle a fait puisque le congé a été signifié près d'une année après l'accident ayant nécessité l'arrêt de travail. Le délai de congé de trois mois a alors été respecté, de sorte que la prétention que fait valoir à cet égard est également mal fondée.

E. 5

Subsidiairement, l'appelant fait valoir que le congé serait abusif du fait qu'il aurait été donné afin d'empêcher la naissance de ses prétentions résultant du contrat de travail. En réalité, le congé aurait été donné pour l'empêcher de percevoir intégralement son salaire

pendant 720 jours.

E. 5.1

En principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement moyennant le respect du délai de congé contractuel ou légal. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énumère, de façon non exhaustive, les cas dans lesquels un congé apparaît abusif. En particulier, l'art. 336 al. 1 let. c CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour empêcher la naissance de prétentions de l'autre partie résultant du contrat de travail. La sanction d'une résiliation abusive est l'allocation d'une indemnité selon l'art. 336a CO (ATF 121 III 60 consid. 3b). Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie qui s'est vue signifier le congé (ATF 123 III 246 consid. 4b).

E. 5.2

Dans la mesure où, comme on l'a vu, l'employeur a satisfait à son obligation de conclure une assurance maladie/accidents complémentaire pour ses employés et que l'appelant a perçu des prestations de cette assurance même après la résiliation des rapports de travail, l'on ne voit pas en quoi le congé serait de nature à empêcher la naissance d'un droit à cet égard.

E. 5.3

Par ailleurs, les enquêtes ont démontré la réalité du motif de congé invoqué, à savoir la réorganisation de l'intimée. Le témoin B___, responsable de l'unité de production auprès de l'intimée, a exposé que le travail de l'appelant consistait en la préparation des composants pour les sous-traitants. Ce stockage aurait été délocalisé. Lui-même aurait repris une nouvelle fonction. A sa connaissance, il n'y aurait pas d'autre motif de licenciement de l'appelant que la réorganisation. Il ne pense pas qu'il aurait une autre place de travail au sein de l'entreprise pour ce dernier. La responsable des ressources humaines de l'intimée a déclaré que l'entreprise se serait restructurée dès octobre 2003 ; c'est à ce moment-là qu'elle avait appris que le poste de l'appelant ne correspondait plus qu'entre 10% et 20% à l'activité effectuée par celui-ci avant son accident et que le poste ne serait pas repourvu. La décision de licenciement n'aurait rien à voir avec le degré d'handicap de l'appelant. Le témoin C___, supérieur de l'appelant, lui-même également licencié pour cause de restructuration, a expliqué qu'au départ, l'appelant a été remplacé. Toutefois, dès le début 2004, la préparation des composants destinés à l'assemblage des cartes, activité dont s'occupait l'appelant et qui prenait entre une et deux semaines par mois, a été sous-traitée à des tiers. La Cour d'appel constate ainsi que le motif invoqué, soit la réorganisation de l'entreprise, n'est nullement un pur prétexte. Au contraire, l'employeur a prouvé avoir dû se séparer de l'appelant en raison de la réorganisation opérée, et celui-ci n'apporte pas d'indices, qui permettent de conclure à l'existence d'un licenciement abusif. Le grief subsidiaire est donc également mal fondé.

E. 6

Dès lors qu'il succombe, l'appelant sera condamné au paiement de l'émolument de mise au rôle (art. 78 et 60 LJP). * * * * *

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