

GE_GERICHTE C/14322/2009 vom 7. April 2011

GE Cour de justice, 2011-04-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14322_2009

FR: GE_GERICHTE C/14322/2009 du 7 avril 2011

IT: GE_GERICHTE C/14322/2009 del 7 aprile 2011

Regeste

; TRAITÉ INTERNATIONAL ; SELF-EXECUTING ; ONU ; SALAIRE ; JOUR FÉRIÉ ; SALAIRE FIXÉ D'APRÈS LE TEMPS

Erwägungen

E. 2

L'appelant conteste d'abord avoir licencié avec effet immédiat l'intimé. Selon lui, c'est l'intimé qui a démissionné par courrier du 7 septembre 2009.

E. 2.1

Dès lors, il convient de rechercher d'abord, en fait, si le congé a été signifié unilatéralement par l'appelante 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 inexacts 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 (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. 2.2

Les premiers juges ont considéré que les allégations de l'appelant s'agissant des motifs qui l'ont amené à demander à l'intimé de quitter l'atelier le 3 juin 2009 ne sont pas crédibles. Pour le Tribunal des prud'hommes, si l'appelant avait effectivement eu des doutes quant au droit d'accueillir B_____ pendant les travaux nécessités par l'inondation, les mêmes doutes auraient dû surgir s'agissant des autres personnes travaillant au sein de son atelier. Or, selon eux, les enquêtes n'ont pas établi que l'appelant ait également demandé à H_____ de ne pas venir travailler ce jour-là. Pour les premiers juges, c'est à juste titre que l'intimé a interprété les propos de l'appelant comme un licenciement avec effet immédiat.

E. 2.3

En absence d'un congé écrit de l'appelant, il convient d'examiner l'ensemble des déclarations, témoignages et comportements des parties. Avec les premiers juges, et pour les mêmes motifs, la Cour relèvera que l'intimé a correctement interprété les propos de l'appelant le 3 juin 2009 en comprenant qu'il était licencié avec effet immédiat. Il l'a d'ailleurs immédiatement écrit le 4 juin à l'appelant. En revanche, et comme l'ont aussi relevé les premiers juges, l'appelant n'est pas crédible lorsqu'il soutient qu'il a demandé à l'intimé de partir le 3 juin parce qu'il aurait eu des doutes sur son droit d'accueillir l'intimé dans ces locaux pendant les travaux nécessités par les inondations. Le comportement de l'appelant dans la période qui a suivi le 3 juin n'a pu que conforter l'intimé dans sa compréhension de la décision de l'appelant du 3 juin. Certes par courriel du 8 juin 2009, l'appelant indique à l'intimé " être désolé pour le malentendu de l'autre jour" (reconnaissant par là que ces propos pouvaient être compris comme les a compris l'intimé) et qu'il n'a « jamais été question de licenciement, juste de se mettre en "sûreté " face à une "visite" surprise ». L'appelant ne se détermine toutefois pas clairement par écrit sur les autres demandes précises contenues dans le courrier de l'intimé du 4 juin 2009. En outre, l'appelant a annoncé le 22 juin 2009 à la Caisse cantonale genevoise de compensation, Service des cotisations, que: " suite à un litige, l'assuré ne collabore plus avec moi depuis le 3 juin 2009 et je n'ai plus de contact avec lui ". Dans ce même courrier, l'appelant demandait de régulariser la situation de l'intimé " à partir du mois d'octobre 2008 jusqu'au mois de juin 2009 ", ce qui confirme que, pour l'appelant, la relation de travail avait bien cessé avec effet immédiat le 3 juin 2009. Enfin en ce qui concerne la lettre de démission du 7 septembre 2009, l'intimé a expliqué qu'il l'avait envoyée à l'appelant pour que son inscription au chômage soit acceptée. En dépit de cette lettre, l'intimé n'a perçu aucune indemnité de chômage, la caisse restant dans l'attente d'une clarification concernant sa situation. Au vu de ce qui précède, la Cour retient que l'intimé a licencié l'intimé le 3 juin 2009 avec effet immédiat. Le jugement sera ainsi confirmé sur le premier point.

E. 3

Subsidiairement, l'appelant réclame que l'indemnité de fr. 8'6287.10 octroyée par les premiers juges en application de l'art. 337c. al. 1 CO soit réduite en application de l'art. 337c al. 2 CO.

E. 3.1

Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337 c al. 1 er CO). L'art. 337 c al. 1 er CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en

fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245 ; ATF 117 II 272 , et les références citées). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Lorsqu'il n'est pas possible de fixer de manière exacte le montant des dommages-intérêts à allouer pour la période qui reste à courir, puisque la question de l'imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO demeure indéterminée, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.100/2001 du 12 juin 2001 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.321/2005 du 27 février 2006 ; art. 42 al. 2 CO applicable par analogie).

E. 3.2

Il ne ressort pas de la procédure que l'intimé ait exercé entre le 3 juin 2009 et octobre 2009 une activité rémunérée. Il ne ressort pas davantage qu'il aurait intentionnellement renoncé pendant cette période à percevoir des revenus de son travail de sorte qu'aucune réduction de l'indemnité au sens de l'art. 337c al. 2 CO ne se justifie. L'indemnité pour licenciement injustifié au sens de l'art. 337c CO n'étant pour le surplus pas contestée quant à sa quotité par l'appelant, le chiffre 4 du jugement du Tribunal des prud'hommes sera ainsi confirmé sur ce premier point.

E. 4

L'appelant conteste encore devoir une indemnité pour les jours fériés soutenant que l'intimé était un travailleur sur appel payé à l'heure.

E. 4.1

Le Tribunal des Prud'hommes a admis la demande du paiement des jours fériés en se fondant d'une part sur l'art. 110 al. 3 Cst et l'art. 20a al. 1 LTr. pour le 1^{er} août et sur sur l'art. 7 let. d du Pacte ONU-I pour les autres jours fériés. Il s'est référé à un précédent arrêt de la Cour de justice qui avait considéré comme cette disposition conventionnelle comme "self-executing" (CAPH/55/2002 précité, publié in JAR 2003, p. 185). Dans cet arrêt, ainsi que dans d'autres (dont les arrêts CAPH/56/2008 ; CAPH/170 et 171/2009), la Cour de Céans s'était fondée sur les avis de BYRNE-SUTTON; op.cit. p.145, BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/ BRUCHEZ, (Comm. du contrat de travail, 3^{ème} éd., n. 2 ad art. 329 CO) et KÄLIN/ MALINVERNI/NOWAK (Die Schweiz und die UNO-Menschenrechtspakte, 2^{ème} éd., p.119-120), et ce alors que d'autres auteurs maintenaient majoritairement l'avis que le droit positif suisse n'impose pas à l'employeur de rémunérer les jours fériés non travaillés, en cas de travail partiel, payé à l'heure ou à la tâche, à l'exception du 1^{er} août (cf. notamment WYLER, Droit du travail, 1^{ème} éd., 2008, chap. i, § 5 let. b, p. 50; AUBERT, Commentaire romand, 2003, no 8 ad art 329a CO; REHBINDER/PORTMANN, Comm. bâlois, 3^{ème} éd., no 20 ad art. 322 CO). Depuis lors, le caractère " self executing" de l'art. 7 let. d du Pacte ONU-I a été remis en question, notamment par un arrêt du Tribunal fédéral (4_A.478/2009 du 16 décembre 2009, consid. 5) et, plus récemment encore, par un arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes du 19 juillet 2010 (CAPH/129/2010).

E. 4.2

Dans ce dernier arrêt, la Cour a procédé à une nouvelle analyse approfondie de cette question. Elle a ainsi considéré que la question de la rémunération des jours fériés non travaillés pour les travailleurs payés au mois ne pose pas problème, dans la mesure où la rémunération perçue inclut celle des jours fériés non travaillés. La question se pose en revanche, s'agissant des employés rémunérés à l'heure ou à la tâche, ou encore travaillant sur appel. Ni le Code des Obligations, ni la Loi sur le travail ne contiennent de dispositions imposant à l'employeur le versement d'une rémunération pour les jours fériés non travaillés, ceci à l'exception du 1^{er} août, qui constitue un jour férié rémunéré (art. 110 al. 3 Cst. Féd.). Il en résulte qu'en principe, une telle obligation à la charge de l'employeur doit résulter d'un accord exprès ou tacite entre les parties, d'une convention collective ou encore d'un contrat collectif de travail applicable au rapport de travail.

E. 4.3

Pour avoir un effet "self-executing", une norme conventionnelle doit avoir un contenu suffisamment clair et déterminé, de telle sorte qu'elle puisse servir de base à une décision, ce qui se détermine par la voie de l'interprétation (ATF 119 V consid. 4b; SJ 1992 p. 147, consid. 3a). Il faut en particulier que cette norme se distingue de pures dispositions programmatiques. Une règle n'est pas non plus suffisamment précise, lorsqu'elle ne traite une matière que dans ses grandes lignes, en laissant à l'Etat partie une grande marge d'appréciation pour son application, ou lorsqu'elle prévoit des lignes directrices destinées non pas aux autorités administratives ou judiciaires, mais au législateur national (ATF 121 V 246, consid. 2a; ATF 119 V 178 consid. 4b et réf. citées; ATF 118 Ia 112, JdT 1994 I 445; ATF 106 Ib 182 consid. c). Dans son Message relatif à l'adhésion de la Suisse aux Pactes ONU-I (relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) et ONU-II (relatifs aux droits civils et politiques) du 30 janvier 1991, le Conseil fédéral a exposé que le Pacte ONU-I contenait un catalogue de droits économiques, sociaux et culturels que chaque Etat s'engageait à instituer progressivement et par tous les moyens appropriés, soit en particulier par des mesures législatives (art. 2 al. 1 du Pacte) ou d'assistance et de coopération (art 23 du Pacte), ce qui démontrait le caractère de programme de l'ensemble de ces droits (FF 1991 I no 22 p. 1133). Il découlait du texte clair du Pacte ONU-I que celui-ci avait été conçu comme un instrument fixant des objectifs de politique des droits de l'homme dans le domaine social, qui imposait aux Etats des obligations de droit international à caractère programmatoire, que ceux-ci s'engageaient à réaliser progressivement, en particulier par l'adoption de mesures législatives, ce dont il résultait sans équivoque que les dispositions du Pacte ONU-I ne s'adressaient en principe pas aux particuliers, mais aux législateurs des parties contractantes, lesquelles devaient les considérer comme des lignes directrices. En conséquence, elles ne créaient pas de droits subjectifs pour les justiciables (sauf d'éventuelles exceptions, tel l'art. 8 par. 1, let a, relatif au droit de former un syndicat) et ne pouvaient dès lors pas être invoquées directement par les particuliers devant les autorités administratives ou judiciaires suisses; tout au plus le juge suisse pourrait-il s'inspirer, le cas échéant, de l'une ou de l'autre de ces dispositions pour interpréter une loi (Message cité, no 431 p. 1141). Dans son arrêt ATF 120 Ia 1 consid. 5b et réf. citées (trad. JdT 1996 I 627), le Tribunal fédéral a déjà retenu qu'à la différence des garanties découlant du Pacte ONU-II, dont l'applicabilité directe est généralement reconnue, les art. 6 à 15 du Pacte ONU-I se bornent à prescrire aux Etats, sous la forme d'idées directrices, des objectifs à atteindre dans les divers domaines considérés, en leur laissant la plus grande latitude quant aux moyens à mettre en oeuvre pour réaliser ceux-ci. Ces directives ne revêtent dès lors pas, sous réserve peut-être de quelques exceptions, le caractère de normes directement applicables. Cette

différence fondamentale de nature entre les deux Pactes se traduit d'ailleurs sur le plan des mécanismes de contrôle instaurés, le Pacte ONU-I ne prévoyant à la charge des Etats parties qu'une obligation de présenter des rapports sur les mesures adoptées et sur les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus, alors que le Pacte ONU-II institue une procédure permettant au Comité des droits de l'homme de recevoir et d'examiner des communications émanant d'Etats au sujet de la violation du Pacte par un autre Etat et le Protocole facultatif (instrument adopté sous forme de traité séparé, non ratifié par la Suisse) prévoyant même la possibilité d'une saisine directe du Comité par les particuliers. Cette différence s'exprime aussi à propos de la mise en oeuvre des droits reconnus, les Etats signataires du Pacte ONU-II s'engageant à respecter sans délai les droits reconnus par cet instrument, ce qui n'est pas le cas pour les droits proclamés dans le Pacte ONU-I, lequel prévoyant seulement une mise en oeuvre progressive. Cette jurisprudence a été confirmée dans plusieurs arrêts subséquents (ATF 120 Ia 1 consid. 5c; 121 V 246 consid. 2a, 2c et 2e et réf. citées; 122 I 101 consid. 2a, résumé sur un autre point in SJ 1996 p. 562; 123 II 472 consid. 4d; 125 III 277 consid. 2 e; 126 I 240 consid. 2c; 130 I 113 consid. 3.3; 135 I 161 consid. 2.2). Plus particulièrement, dans lesdits arrêts, il a été retenu que, s'il n'était pas exclu que l'art. 8 al. 1 let. a et d du PACTE ONU-I (relatif au droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix et de faire grève) puisse avoir un caractère self-executing, tel n'était le cas ni des art. 9, 11 al. 1, 13 al. 1 let. c et al. 2, ni des art. 2 et 3, ces derniers n'ayant pas de portée propre. Sur le sujet spécifique de la rémunération des jours fériés non travaillés, le Tribunal fédéral a, dans un arrêt récent et sans examiner la question sous l'angle de l'art. 7 let. d du Pacte ONU-I., dit que devait être rejetée l'action en paiement d'une rémunération pour jours fériés non travaillés, aux motifs que les parties n'avaient rien convenu à ce sujet et que le droit suisse ne prévoyait aucune prestation de ce genre en faveur du travailleur payé à l'heure, aux pièces ou à la tâche, à l'exception du 1^{er} août, (arrêt 4A_478/2009 16 décembre 2009, in Revue de droit du travail et d'assurance-chômage, DTA, 1/2010 p. 2). Plus récemment encore, statuant sur les recours formés contre les arrêts de la Cour de céans CAPH/170/2009 et 171/2009 cités supra, qui concernaient le même employeur et le même complexe de faits que celui de la présente espèce (arrêts 4A_54/2010 du 4 mai 2010, destiné à la publication et 4A-56/2010), le Tribunal fédéral a clairement retenu que l'art. 7 let. d du Pacte ONU-I n'avait, contrairement à l'avis de la Cour de céans, aucun caractère self-executing et que l'opinion émise dans l'arrêt 4A_478/2009 16 décembre 2009, au sujet de l'absence dans l'ordre juridique suisse d'une obligation légale de rémunérer les jours fériés, devait être maintenue. Dans lesdits arrêts, le Tribunal fédéral a rappelé (cons. 2.1 et 2.2) qu'à l'exception du 1^{er} août (jour de la fête nationale assimilé au dimanche et rémunéré, pour autant qu'il tombe sur un jour normalement travaillé, art. 110 Cst. Féd.; art. 19 et 27 LTr., art. 2 al. 2 de l'Ordonnance du 30 mai 1994 sur la fête nationale, RS 116) la législation fédérale (soit les art. 20 LTr. et 329 al. 3 CO) ne disait mot d'une rémunération pour les 8 autres jours au plus, assimilables au dimanche par les cantons, et qu'il n'y avait pas place, sur le sujet, à une législation cantonale, compte tenu de la force dérogatoire du droit fédéral. Ainsi, en définitive, la question était le cas échéant réglée par les conventions collectives ou les contrats-cadres de travail, voire contractuellement dans chaque cas particulier, ou encore par un usage en la matière (art. 322d al. 1 CO).

E. 4.4

Dès lors, et compte tenu des développements qui précèdent, l'opinion de la Cour de céans, sur laquelle se sont fondés les premiers juges ne peut être maintenue.

E. 5

. En l'espèce, il est constant que le contrat liant les parties ne prévoit pas l'obligation pour l'appelant de rémunérer les jours fériés officiels non travaillés. Il est également constant qu'aucun contrat collectif ou convention collective prévoyant une telle obligation n'est applicable aux rapports entre les parties et l'existence d'aucun usage en la matière n'a été ni évoquée, ni établie. Enfin, il est établi que la rémunération de l'intimé était fixée à l'heure. Il en découle que seule la rémunération du 1^{er} août, jour de la Fête Nationale, qui doit être rémunéré en vertu du droit fédéral pour autant qu'il tombe sur un jour où l'intimée devait normalement travailler, entre en considération pour les années 2008 et 2009. Le 1^{er} août tombait un vendredi en 2008 et un samedi en 2009. Ainsi, seul le vendredi 1^{er} août 2008 donne lieu à rémunération. L'intimé aura droit à une rémunération de 130 fr. à ce titre (6h30 à 20fr.). Ce qui précède conduit à annuler la condamnation de l'appelant à verser à l'intimée la somme de fr. 1'732.60 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 3 juin 2009 et à ramener le montant dû à fr. 120.- L'indemnité due pour les vacances n'étant pour le surplus pas contestées par l'appelant, la somme brute due par celui-ci au titre des vacances et jours fériés se monte à fr. 3'849.35 (fr. 3'729.35 + fr. 120.-) avec intérêts moratoires de 5% l'an dès le 3 juin 2009. 4. Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure demeure gratuite.

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