

GE_GERICHTE C/15206/2008 vom 19. Januar 2010

GE Cour de justice, 2010-01-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15206_2008

FR: GE_GERICHTE C/15206/2008 du 19 janvier 2010

IT: GE_GERICHTE C/15206/2008 del 19 gennaio 2010

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INFORMATICIEN; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); COMPENSATION DE CRÉANCES; SALAIRE MINIMUM; DROIT IMPÉRATIF; DROIT À DES CONDITIONS MINIMALES D'EXISTENCE; INJURE | Ne constitue pas, selon la Cour, une faute grave justifiant une renonciation à l'indemnité fondée sur le troisième alinéa de l'article 337c CO, le fait pour T d'avoir traité d'escroc le directeur de son employeur après avoir reçu son décompte de salaire indiquant qu'il n'avait droit à aucune rémunération nette, mais qu'il restait au contraire débiteur d'un montant envers E. En effet, la Cour rappelle que l'article 323b alinéa 2 CO, de droit impératif en vertu de l'article 361 CO, interdit à l'employeur de compenser la part insaisissable du salaire affectée en particulier à l'entretien du travailleur ou de ses proches, sous réserve du dommage que l'intéressé cause intentionnellement. Dans la mesure où le libellé du décompte de salaire a légitimement provoqué la colère de T, la Cour lui alloue une indemnité tenant compte de la durée des rapports de travail, à la situation personnelle et familiale de T et au fait que celui-ci avait lui-même déjà dénoncé le contrat de travail. | CO.125; CO.337c; CO.321e; CO.323b

Erwägungen

E. 1

Les appels principal et incident sont recevables, ayant été interjetés dans les délais et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59, 62 LJP). Puisque l'intimé, qui plaide en personne, est reparti au Canada, et que les deux parties ont renoncé à la convocation d'une audience devant la Cour, le présent arrêt sera prononcé en faisant abstraction de la formalité requise par l'art. 64 LJP.

E. 2

Le Tribunal a rappelé à juste titre que le premier licenciement signifié à l'employé le 22 mai 2008 était dépourvu de valeur au regard de l'art. 336c al. 2 CO, car l'employé se trouvait alors en incapacité de travail (jugement p. 10).

E. 3

Il a également considéré de manière fondée que l'employeur avait tardé à signifier le licenciement avec effet immédiat, le 18 juin 2008. Une résiliation en vertu de l'art. 337 CO doit dans la règle être notifiée un à trois jours ouvrables après la connaissance des faits destinés à la justifier, Un délai supplémentaire est uniquement accordé lorsque des circonstances particulières exigent d'admettre une exception (ATF 130 III 28). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve de telles circonstances incombe à la partie qui dénonce le contrat de travail (ATF 4C.419/1995 du 12.12.1996) En l'occurrence, le directeur de l'appelante a eu connaissance au début de juin 2008 de l'injure proférée à son

encontre par l'intimé. L'absence de l'employé, pour cause d'incapacité de travail, explique déjà mal le défaut de réaction de l'employeur durant cette période. Le demandeur est par ailleurs revenu au travail le lundi 16 juin 2008 et le directeur de la défenderesse semble avoir eu un entretien avec lui à cette date. Or, la nécessité de recueillir l'avis d'un avocat ne saurait légitimer le retard supplémentaire pris jusqu'au 18 juin, jour de l'envoi du licenciement avec effet immédiat. L'homme de loi aurait au contraire dû être consulté auparavant. Le licenciement fondé sur l'art. 337 CO apparaît ainsi tardif et l'employé peut en conséquence prétendre à son salaire de juin et de juillet 2008 augmenté de son droit aux vacances afférent à cette période, représentant le total brut de 8'721fr. 95, sous déduction de la somme nette de 156 fr. déjà versée.

E. 4

Le Tribunal a estimé que le demandeur ne pouvait prétendre à une indemnité en application de l'art. 337c al. 3 CO, en raison de la faute particulièrement grave qu'il avait commises en tenant des propos dénigrants au sujet de la défenderesse et de son directeur auprès de son entreprise de mission. La Cour d'appel ne saurait toutefois partager cet avis.

E. 4.1

L'intimé a expliqué avoir traité le directeur de l'appelante «d'escroc», après avoir reçu son décompte de salaire de mai 2008 et constaté, en fonction des déductions opérées, qu'il n'avait droit à aucune rémunération nette, mais qu'il restait au contraire débiteur d'un montant de 277 fr. 30. L'art. 125 ch. 2 CO proscrit la compensation, contre la volonté du créancier, des créances dont la nature spéciale exige le paiement effectif en mains de ce dernier, telles que des aliments ainsi que le salaire absolument nécessaire à son entretien et à celui de sa famille. Est ici visée la couverture du minimum vital de l'employé et de ses proches (JEANDIN, Commentaire romand, n. 8 ad art. 125 CO; AEPLI, Commentaire zurichois, n. 74 ad art. 125 CO). Une déclaration de compensation contrevenant à cette exigence reste dépourvue d'effet (AEPLI, op. cit., n. 77 ad art. 125 CO; implicite JEANDIN, op. cit., n. 1 ad art. 125 CO).

E. 4.2

L'art. 323b al. 2 CO, de droit impératif en vertu de l'art. 361 CO, interdit également à l'employeur de compenser la part insaisissable du salaire affectée en particulier à l'entretien du travailleur ou de ses proches, sous réserve du dommage que l'intéressé cause intentionnellement (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6 ème éd., n. 5 ad art. 323b CO ; WYLER/MARTIN, Droit du travail, 2 ème éd., p. 269-270). En l'occurrence, l'appelante ne disposait d'aucune prétention à l'encontre de sa partie adverse fondée sur l'art. 321e al. 1 CO, comme l'a relevé le jugement rendu, non contesté sur ce point. Pour les raisons qui viennent d'être exposées, le décompte de salaire établi pour le mois de mai 2008 se révélait donc dépourvu de valeur.

E. 4.3

L'analyse ne s'arrête pas là. Selon l'art. 327a al. 1 CO, de droit relativement impératif par l'effet de l'art. 362 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque l'employé est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. A teneur de l'al. 3 du même article, les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires ainsi définis sont nuls et le Tribunal fédéral a récemment rappelé que cette dernière disposition avait, elle aussi, un caractère impératif (ATF 124 III 205 = JdT 1999 I 384). Les parties à un

contrat de travail restent certes libre de prévoir une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les frais qu'exposera le salarié et le montant convenu de la sorte est présumé suffire, à moins que l'employé ne démontre que ses dépenses effectives dépassent le forfait (AUBERT, Commentaire romand, n. 3 ad art. 327a CO). Dans le cas d'espèce, les plaideurs ont prévu, dans l'avenant signé le 5 novembre 2007, le versement d'une indemnité de 100 fr. par jour travaillé pour la couverture des frais de la mission à Strasbourg, dont devaient être déduites les dépenses d'hébergement sur place directement acquittées par l'employeur. Le décompte de salaire de mai 2008 opère des retenues pour les frais d'hébergement en France payés par l'appelante, mais ne comporte aucune mention créditant l'intimé du montant convenu de 100 fr. par jour de travail, alors que ce dernier a à tout le moins travaillé pendant plusieurs jours durant le mois en question. Si le forfait prévu de 100 fr. n'a jamais été versé, les retenues opérées pour les frais d'hébergement sont dépourvues de toute valeur, indépendamment du fait que, dans cette éventualité, le demandeur pourra encore réclamer la différence entre le forfait et la part des dépenses payées par l'employeur, ce qu'il n'a pas fait jusqu'à présent.

E. 4.4

Quoi qu'il en soit, la Cour considère que le libellé du décompte de salaire de mai 2008 a légitimement provoqué la colère de l'employé, ce qui peut expliquer sa réaction le 3 juin, même si le vocable qu'il a alors utilisé s'est révélé excessif. L'allocation d'une indemnité en application de l'art. 337c CO pour un licenciement donné sans motifs suffisants se justifie donc. La Cour arrêtera la somme nette due à ce titre à 4'000 fr. plus intérêts moratoires, conformément aux conclusions de l'intimé, en ayant égard à la durée des rapports de travail, à la situation personnelle et familiale de l'employé et au fait que celui-ci avait lui-même déjà dénoncé le contrat de travail avec préavis par lettre du 11 juin 2006. Le jugement rendu sera ainsi réformé sur ce point.

E. 5

A l'instar du rejet fondé des prétentions reconventionnelles de l'appelante, la condamnation de cette dernière à délivrer un certificat de travail conforme à l'art. 321e al. 1 n'a pas été critiquée. L'attention de l'appelante est attirée sur le fait qu'elle engage par ailleurs sa responsabilité aussi longtemps qu'elle s'abstient de remettre le document adéquat.

E. 6

Le jugement sera en dernier lieu confirmé dans la mesure où il a rejeté les prétentions du demandeur tendant au paiement d'une allocation en faveur du réseau J_____. Il n'existe en l'occurrence pas de motifs de déroger au principe de la gratuité normalement applicable aux procédures prud'homales (art. 76 LJP).

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