

GE_GERICHTE C/15628/2005 vom 7. Mai 2007

GE Cour de justice, 2007-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_15628_2005

FR: GE_GERICHTE C/15628/2005 du 7 mai 2007

IT: GE_GERICHTE C/15628/2005 del 7 maggio 2007

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; AVOCAT ; ABANDON D'EMPLOI ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | La Cour, confirmant la décision des premiers juges, retient que T n'a pas abandonné son poste et que son licenciement immédiat par E était donc injustifié. Selon les témoignages recueillis, T était tombée malade en raison de ses relations conflictuelles avec E, ce qui avait entraîné une incapacité de travail, attestée par certificats médicaux remis à E. T avait averti ses collègues de son absence pour cause de santé tout en faisant part de son souhait de réintégrer sa place de travail au terme de son arrêt-maladie. Le fait que T ait vidé son bureau avant son arrêt-maladie n'est pas déterminant, les déclarations des témoins étant trop imprécises pour pouvoir en déduire une volonté de T de quitter son poste de manière définitive. Enfin, T n'a pas contrevenu à son devoir de fidélité envers E en recherchant un nouvel emploi après la survenance du conflit avec celui-ci. Dans ces circonstances, la Cour confirme les montants alloués à T par le Tribunal sur la base de l'art. 337c CO, réduisant toutefois l'indemnité de l'alinéa 3 à un mois de salaire. | CO.337c

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable.

E. 1.2

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

E. 1.3

Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une cognition complète. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que le licenciement avec effet immédiat était injustifié. 2.1 L'abandon d'emploi ou la non entrée en service est un cas de résiliation avec effet immédiat de la part du travailleur (Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 2 ad art. 337d CO). Il y a abandon d'emploi selon l'article 337 d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs.

L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a; ATF 112 II 41, consid. 2). La

décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Comme il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi, le premier, dans les situations peu claires, doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001, consid. 3b et les références). Si l'employeur a clairement mis en demeure, sans effet, le travailleur de réintégrer son poste, il appartiendra à ce dernier de prouver qu'il n'avait pas la volonté de mettre fin au contrat par son absence, cette dernière se justifiant par une maladie, une libération de la part de l'employeur ou le fait que le contrat avait déjà été résilié (Wylter, Droit du travail, 2002, p. 390 ; Rehbinder, Berner Kommentar, n. 1 ad art. 337d CO). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi. Selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée, l'employeur ne peut déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical. A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre inopinément de reprendre son poste. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit en soi pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi. Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a). Toutefois, lorsqu'un travailleur quitte l'entreprise en proie à une forte émotion suite à un incident, sa volonté de mettre fin avec effet immédiat au contrat ne doit pas être tenue pour définitive, même si ce qu'il dit ou fait peut être compris dans ce sens. Dans de telles circonstances, l'employeur doit adresser une mise en demeure au travailleur. Si celui-ci se ravise et veut reprendre le travail, l'employeur doit accepter. Un refus de sa part l'expose à se trouver en demeure. De même, en cas d'absence du travailleur pour raison de santé sans certificat médical, l'employeur ne peut conclure à un abandon de poste sans avoir sommé le travailleur de reprendre son emploi ou de fournir un certificat médical (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., pp. 291 et 292). L'absence d'un travailleur durant un à trois jours suite à un mouvement d'humeur ou une altercation avec son employeur ne constitue pas un abandon d'emploi dès lors que l'employé a offert ses services par la suite (JAR 1991, p. 263 ; CAPH du 7 juillet 1994 en la cause III/1005/93 ; cf. Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 2 ad art. 337d CO, pp. 1791 s). Le Tribunal fédéral a considéré qu'on ne saurait raisonnablement admettre que l'employeur puisse considérer que le travailleur a manifesté son intention irrévocable de quitter son emploi, lorsque ce dernier a quitté abruptement son poste dans un mouvement de colère et qu'il a donné suite, sans même laisser passer une semaine entière depuis son départ, à la requête de revenir travailler (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001, consid. 3b).

2.2 Les premiers juges ont retenu que l'intimée n'avait pas abruptement abandonné son poste. Ils ont retenu qu'elle avait averti G_____ de son absence de l'étude pour des raisons de santé le jeudi 10 mars et que la secrétaire en avait aussitôt avisé E_____ par courriel. Ils ont aussi considéré que l'intimée n'avait pas expressément manifesté son intention de quitter définitivement l'Etude mais

avait au contraire fait part de son souhait de réintégrer sa place de travail au terme de son arrêt-maladie. Le Tribunal des prud'hommes a en outre considéré que le fait que l'intimée ait vidé son bureau n'était de surcroît pas déterminant dans la mesure où les déclarations des témoins à ce propos étaient par trop imprécises pour que l'on puisse en déduire qu'elle avait, ce faisant, clairement, voire implicitement, entendu quitter son poste à titre définitif. Les premiers juges ont aussi retenu que l'appelant avait fait remettre à l'intimée, le 1^{er} avril 2005, trois sacs contenant des affaires que celle-ci avait laissées sur place. S'agissant des dossiers personnels emportés par l'intimée, ils ont considéré que cet élément ne saurait avoir motivé la décision de licenciement immédiat du 15 mars 2005 dès lors que l'appelant a lui-même admis par écrit qu'il avait découvert ce fait le 16 mars, soit après l'envoi de sa lettre de licenciement. Enfin, le Tribunal des prud'hommes a considéré que l'intimée n'avait pas contrevenu à son devoir de fidélité et de diligence envers son employeur en recherchant un nouvel emploi dès janvier 2005 déjà. Les enquêtes auxquelles a procédé la Cour n'ont pas apporté d'éléments nouveaux propres à remettre en cause cette appréciation des circonstances ayant entouré l'absence de l'intimée de l'étude dès le 10 mars 2005. Au contraire, les deux médecins ayant établi des certificats d'incapacité de travail ont indiqué qu'ils ignoraient que l'intimée cherchait un travail depuis janvier 2005 et la connaissance de cet élément n'aurait en rien modifié leur diagnostic. Selon le docteur B_____, l'état dépressif dans lequel se trouvait l'intimée le 9 mars 2005 la rendait incapable de travailler au sein de l'étude de l'appelant. Pour le docteur C_____, qui a vu l'intimée le 23 mars 2005, l'état d'anxiété dans lequel se trouvait l'intimée était assimilable à une maladie. Par ailleurs, l'ancienne secrétaire de l'appelant a pour sa part indiqué qu'elle avait compris dès le 9 mars que l'intimée était malade, qu'elle lui paraissait à bout de nerfs et proche de craquer. S'agissant du fait que l'intimée aurait emporté une partie de ses affaires personnelles de l'étude dès le 11 mars, les enquêtes devant la Cour n'ont pas mis en évidence d'autres éléments que ceux déjà connus des premiers juges qui seraient de nature à remettre en cause leur appréciation. Avec les premiers juges, la Cour considère que le fait que l'intimée ait repris une partie de ses affaires personnelles dès le 11 mars 2005 ne peut être interprété comme une manifestation de sa volonté de ne pas réintégrer son travail à l'issue de son congé-maladie. La Cour retiendra, sur la base de l'ensemble du dossier, que l'intimée n'a pas abandonné son poste de travail à l'étude de l'appelant. Dès le 9 mars 2005, l'intimée était incapable de travailler au sein de ladite étude en raison de la maladie attestée par les certificats médicaux produits à la procédure.

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. 337c al. 1^{er} CO). L'article 337c 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 ; 117 II 272 et les références citées). Lorsque la rémunération du travailleur se compose essentiellement de commissions, il doit être procédé au calcul du revenu hypothétique d'une manière permettant d'approcher, de manière aussi précise et concrète que possible, ce que le travailleur aurait gagné pendant le délai de congé. L'on peut ainsi se fonder sur ce qui a été obtenu pendant des périodes antérieures comparables (CARUZZO/SANDOZ/JACCARD-/MONTICELLI, Le contrat de travail, XI C8.3.2 ; JT 1999 p. 359). Lorsque la résiliation immédiate injustifiée du contrat intervient pendant une des périodes de protection de l'article 336 c CO (service militaire,

maladie, grossesse), les rapports de travail prennent fin, contrairement à une résiliation ordinaire qui, lorsqu'elle est prononcée au cours de l'une des périodes précitées, est nulle. L'obligation de l'employeur de verser le salaire se prolonge toutefois de la période de protection (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6^{ème} éd., n. 13 ad art. 337 c CO ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, opus cit. , 3^{ème} éd. n. 2 ad art. 337 c CO). En l'espèce, l'appelant ne remet à juste titre pas en cause l'exactitude des calculs concernant ce qui était dû à l'intimée si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé de deux mois convenu par les parties dans le contrat de travail du 15 octobre 2004 - soit au 30 juin 2005 - de sorte que le jugement sera confirmé sur ce point également.

E. 4

L'appelant conteste encore le montant de l'indemnité de deux mois de salaire que les premiers juges ont attribué à l'intimée pour résiliation injustifiée. Selon lui, le montant de cette indemnité n'est pas conforme aux critères jurisprudentiels consistant à prendre en compte l'intensité et la durée des rapports de travail, l'âge et la situation personnelle et la faute du travailleur. Pour l'appelant, le fait que l'intimée avait été priée de trouver un nouveau poste de travail et qu'elle avait déjà entrepris des démarches en ce sens, le fait qu'elle ait entièrement vidé son bureau en alertant préalablement son entourage aurait dû conduire les premiers juges à la suppression de toute indemnité.

E. 4.1

En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, la faute concomitante du travailleur. Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même. L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice. A l'instar de celle prévue à l'art. 336 CO, elle embrasse toutes les atteintes à la personnalité du travailleur, qui découlent de la résiliation injustifiée du contrat de travail (ATF np 4C.127/2002 du 3 septembre 2002 ; ATF 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 ; voir également STREIFF/VON KAENEL, opus cit. , n. 8 ad art. 337 CO). Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC).

E. 4.2

Dans un arrêt de principe du 6 septembre 1990 (ATF 116 II 300), le Tribunal fédéral, après avoir procédé à une interprétation historique de l'article 337c al. 3 CO, a érigé le versement d'une telle indemnité en règle générale, à laquelle il ne peut être dérogé qu'exceptionnellement suivant les circonstances de l'espèce, pour autant qu'elles excluent un comportement fautif de l'employeur ou ne lui soient pas imputables pour d'autres motifs. Cette position a été vivement critiquée par une partie de la doctrine qui estime que l'art. 337c al. 3 CO n'oblige pas le juge à ordonner, en principe, le versement d'une indemnité et qu'il constitue une véritable « Kann-Vorschrift », qui ne restreint nullement le pouvoir d'appréciation du juge (VON KAENEL, Die Entschädigung aus ungerechtfertigter fristloser Entlassung nach Art. 337c Abs. 3 OR, p. 69 ss ; CARUZZO/SANDOZ/JACCARD/MONTICELLI, op. cit., XI C8.3.4). Dans un arrêt 4C.137/2000 du 16 août 2001, le Tribunal fédéral a reconnu que selon le libellé même de la disposition, cette

indemnité, contrairement à celle prévue à l'art. 336a al. 1 CO, est facultative ; il a toutefois laissé indécise la question de savoir si sa jurisprudence devait être maintenue. La Cour de céans a pour sa part admis la possibilité de ne pas allouer d'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (GE CAPH 91/2005 du 26 avril 2005 dans la cause C/16020/2003 ; 150/2006 du 18 juillet 2006 dans la cause C/5095/2005-5).

E. 4.3

Une faute légère de l'employeur, notamment, n'exclut pas forcément sa libération du paiement de l'indemnité. Il en va en particulier ainsi lorsque semblable faute est compensée par une faute sensiblement plus grave du travailleur, qui, si elle ne suffisait pas à justifier la résiliation immédiate du contrat, ferait apparaître comme choquante une indemnisation du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (ATF n° 4C.84/1993 du 6 juillet 1993).

E. 4.4

En l'occurrence, les premiers juges ont estimé qu'au regard du préjudice subi par l'intimée en relation avec l'attitude de son employeur, il y avait lieu de lui allouer une indemnité de deux mois de salaire pour tenir compte de la durée relativement courte des rapports de travail, de l'âge de l'intimée et de sa facilité à se réinsérer dans la vie professionnelle. L'intimée ne saurait se voir reprocher un abandon de poste. Elle a clairement exprimé par écrit, dès février 2005, ne pas vouloir se voir mêlée au litige de travail qui opposait l'appelant à son ami de sorte qu'il peut être considéré que la dégradation des relations de travail qui sont à l'origine de la détérioration de l'état de santé de l'intimée - état dépressif ou anxiété assimilable à une maladie - est pour l'essentiel imputable à l'appelant. Par ailleurs, l'appelant a non seulement prononcé le licenciement immédiat de manière injustifiée de l'intimée mais a encore fait état de ce litige à un futur employeur. Il en découle que c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a accordé une indemnité pour résiliation injustifiée. Toutefois, compte tenu de la durée relativement courte des rapports de travail, de l'âge de l'intimée, du fait qu'elle était informée de la fin prochaine des rapports de service, du fait également qu'elle cherchait déjà un nouvel emploi depuis janvier 2005 et de la relative facilité à se réinsérer dans la vie professionnelle, la Cour considère justifié de n'accorder qu'une indemnité d'un mois de salaire. Par souci de clarté, le dispositif entrepris sera annulé en totalité et réformé sur le montant de l'indemnité pour résiliation injustifiée, le reste du dispositif étant simplement repris dans le présent arrêt.

E. 5

L'appelant, qui succombe, supportera les frais d'appel, l'émolument d'appel versé par ses soins étant acquis à l'Etat.

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