

GE_GERICHTE C/1621/2003 vom 23. Februar 2005

GE Cour de justice, 2005-02-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1621_2003

FR: GE_GERICHTE C/1621/2003 du 23 février 2005

IT: GE_GERICHTE C/1621/2003 del 23 febbraio 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; VOYAGISTE ; GUIDE(VOYAGE) ;
CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE; CONTRATS EN CHAÎNE; RÉSILIATION ;
SALAIRE ; DEMEURE DU CRÉANCIER ; RISQUE D'EXPLOITATION; FRAIS DE
VOYAGE; FRAIS(EN GÉNÉRAL); PRINCIPE DE LA
CONFIANCE(INTERPRÉTATION DU CONTRAT); PRINCIPE DE LA BONNE FOI;
INDEMNITÉ DE VACANCES | T travaille comme guide pour E, et accompagne à ce titre
des groupes de touristes au Japon plusieurs fois par année. Il s'agit de contrats de durée
déterminée conclus pour la durée des voyages, dès lors que les parties discutaient environ
une année avant chaque voyage des modalités du contrat, que T était libre de refuser le
voyage, et qu'elle exerçait une autre activité professionnelle en dehors de ces périodes. Dès
lors que les différents rapports de travail sont clairement différenciés, que des circonstances
objectives justifient cette succession de contrats, et que ces circonstances correspondent à
un besoin justifié, la succession de contrats de durée déterminée ne constitue pas une fraude
à la loi. Le refus par T de la dernière proposition de voyage de E n'équivaut dès lors pas à
une résiliation et T ne peut en déduire aucune prétention. E était par contre en demeure de
verser le salaire pour un voyage annulé l'avant-veille du départ faute de participants, T
ayant offert sa prestation de travail et n'ayant pas accepté ce risque d'annulation. E ne peut
diminuer l'indemnité forfaitaire destinée à rembourser les frais de T, que les parties avaient
fixée de manière identique pour tous les voyages, sans obtenir l'acceptation de T, peu
important les frais déjà couverts par le voyage. T étant restée au Japon entre deux voyages à
la demande de son employeur, elle a également droit au remboursement des frais afférents à
cette période, étant fondée, selon le principe de la confiance, à croire que E l'indemniserait.
Le fait que T bénéficie de temps libre durant les voyages n'équivaut pas à des vacances,
l'employée devant rester pendant ce temps à la disposition du groupe. L'on ne peut par
ailleurs considérer que le salaire de vacances était inclus dans le salaire global, faute de
mention dans le contrat de travail et dans les décomptes de salaire. | CO.18.al.1; CO.319;
CO.324; CO.327a.al.1; CO.329a.al.1; CO.329d.al.1

Erwägungen

E. 1

. Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi (art. 59 LJP), l'appel de E_____AG est recevable. La désignation exacte de l'appelante, telle qu'elle ressort de l'inscription au Registre du Commerce du canton de Zurich étant « E_____AG » (et non « E_____AG»), la Cour d'appel procèdera à la rectification de la qualité de l'appelante.

E. 2

. a) Est de durée déterminée le contrat dont la durée résulte d'une convention entre les parties fixant soit le terme, soit la durée, soit un laps de temps objectivement déterminable.

La durée objectivement déterminable résulte de circonstances telles le but du travail convenu (temps d'une récolte, d'un montage, d'un chantier), l'obtention d'un résultat (achèvement d'un ouvrage) ou l'étendue de la prestation de travail à fournir (Wyler , Droit du travail, Berne 2002, p. 321-322). Le contrat de durée déterminée prend fin par le seul écoulement du temps sans qu'une résiliation ne soit nécessaire. Toutes ces formes sont juridiquement équivalentes et constituent une limitation temporelle valable des rapports de travail. En tous les cas, une telle limitation temporelle doit clairement résulter d'une volonté concordante des parties qui ne soit pas équivoque (Wyler , loc. cit. p. 322 et les références citées). Les parties peuvent convenir que le premier contrat de durée déterminée sera suivi par un nouveau contrat de même durée et ainsi de suite par une succession de contrats de durée déterminée. La succession de contrats de durée déterminée, soit de contrats en chaîne, trouve sa limite dans l'interdiction de l'abus de droit. La conclusion de tels contrats est constitutive d'un abus de droit lorsqu'elle ne repose sur aucune circonstance objective et n'a manifestement pour but que d'éviter l'application des dispositions sur la protection des congés et d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de service (Wyler , loc. cit. p. 324). La jurisprudence retient que les contrats en chaîne ne conservent leur licéité que s'ils portent sur des rapports de travail nettement différents, quoique liant les mêmes parties, ou que les circonstances particulières font que la succession des contrats ne sert pas à échapper aux règles protectrices mais correspondant à un besoin justifié pour des raisons objectives (CAPH du 27 juin 1995, JAR 1996 p. 183). La doctrine, dans une optique restrictive, retient que la licéité des contrats en chaîne est soumise à trois conditions cumulatives, soit (i) les rapports de travail doivent être nettement différenciés, (ii) des circonstances justifient cette succession de contrats de travail et (iii) des circonstances particulières doivent correspondre à un besoin justifié pour des raisons objectives (Wyler , loc. cit. p. 337). b) En l'espèce, les parties se mettaient d'accord, avant chaque départ, sur les modalités de la mission confiée à T_____ Selon le programme de l'agence de voyages, cette dernière organisait deux fois par année, respectivement au printemps et en automne, un voyage au Japon d'une durée de deux semaines, pour lequel elle recourait aux services de l'intimée en qualité de guide. En dehors de l'exécution de ces missions, T_____ exerçait une activité propre. De plus, elle n'était pas contractuellement tenue d'accepter la mission proposée et pouvait la refuser si elle était prise par d'autres engagements. Les débats ont démontré qu'E_____AG interrogeait T_____ sur l'exécution d'une mission environ une année avant cette dernière et lui confirmait la mission environ quatre mois avant le départ. La Cour d'appel retient ainsi que tous ces éléments, correspondant à un besoin justifié par des raisons objectives, relèvent de la succession de contrats de travail d'une durée déterminée conclus à l'occasion des missions spécifiques. La conclusion de ces contrats de travail successifs ne se heurtait pas à la fraude à la loi de telle sorte que leur licéité sera admise.

E. 3

. T_____ fait valoir une prétention en paiement du salaire liée à l'annulation du voyage du printemps 2002. a) Selon la théorie des contrats en chaîne décrite ci-dessus, les parties ont conclu un contrat de travail concernant l'organisation d'un voyage au Japon au printemps 2002 durant lequel T_____ devait exercer une activité de guide au service de E_____AG pour cette mission. Le contrat de travail étant ainsi conclu pour une prestation déterminée, l'employeur doit accepter la prestation de travail dûment offerte. Lorsque, pour des motifs économiques, il refuse la prestation de travail ainsi offerte, il tombe en demeure et reste devoir le salaire (art. 324 al. 1 CO ; ATF 124 III 346). Le risque de l'entreprise incombe à

l'employeur et non au travailleur. Le risque de l'entreprise se définit comme le risque inhérent à l'activité économique de l'employeur ; par risque économique, on entend les cas où le travail en tant que tel serait techniquement possible mais ne servirait pas à l'employeur, pour des raisons purement économiques (Wyler , loc. cit. p. 143). Le risque d'entreprise et le risque économique sont tous deux à la charge de l'employeur. Si l'employé est en mesure de fournir sa prestation de service mais que l'employeur la décline pour des motifs techniques liés à l'exploitation dans l'entreprise ou pour d'autres motifs économiques, l'employeur se trouve en demeure de créancier et doit le salaire aussi longtemps que le travailleur offre sa prestation de travail (ATF 125 III 65 = SJ 1999 I 293 ; ATF 124 III 346 ; JAR 1999 p. 163). Font notamment partie du risque d'entreprise l'empêchement de travailler qui résulte d'une diminution brutale du volume mensuel de travail laquelle ne peut être mise à la charge du travailleur, même dans le cadre du travail sur appel (ATF 125 III 65 = SJ 1999 I 293). b) En l'espèce, à l'instar des autres déplacements, le voyage du printemps 2002 a été programmé environ une année à l'avance. Il n'a pas fait l'objet d'une annulation dans un délai de quatre mois précédant le départ et l'employée a pris ses dispositions pour effectuer ce déplacement qui a été annulé l'avant-veille du départ. L'appelante indique que son employée était consciente d'une possible annulation dès lors qu'elle n'avait pas reçu une confirmation définitive de ce déplacement. La Cour d'appel relève que les débats n'ont pas rapporté la preuve que T_____ aurait accepté le risque d'une annulation de ce déplacement faute de participants suffisants. L'intimée était fondée à croire que le voyage allait se concrétiser dès lors qu'elle n'a jamais connu, à l'occasion des neuf voyages effectués pour le compte de l'appelante, des annulations dans un laps de temps aussi court. Compte tenu de ces précédents, la Cour d'appel retiendra que T_____ n'a pas assumé le risque d'une annulation du voyage par son employeur l'avant-veille au soir du départ. La prestation étant dûment offerte, l'employeur reste devoir le salaire convenu, soit 1'080 fr. (9 x 120 fr.).

E. 4

. L'employée fait en outre valoir une prétention en remboursement de frais de déplacement à concurrence de fr. 90 par jour pour le voyage intitulé « Bridgestone Tour ». L'employeur s'y oppose en invoquant une compensation réduite compte tenu des prestations incluses pour ce genre de déplacement. a) En vertu de l'art. 327 a al. 1 CO, l'employeur doit rembourser au travailleur les frais imposés par l'exécution du travail et lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Lorsqu'il est occupé en dehors de son lieu de travail ou s'il est en déplacement professionnel, le travailleur a droit au remboursement de ses frais de nourriture et d'hébergement. L'employeur ne peut imputer au travailleur les frais économisés de ce chef (Brunner / Bühler / Waeber , Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} édition, n° 2 ad. art. 327a CO ; Duc / Subilia , Commentaire individuel du contrat de travail, Lausanne, 1998, p. 234, n° 2 ad. art. 327 a). Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective de travail peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixée telle qu'une indemnité journalière, à la condition qu'elle couvre les frais nécessaires (art. 327 a al. 2 CO). Autrement dit, un tel accord n'est valable que si, en moyenne et pris dans leur ensemble, les frais sont effectivement couverts. Lorsqu'il y a diminution des frais professionnels, l'employeur peut demander une modification de l'accord. Par exemple, lorsque les parties ont convenu, lors de la conclusion du contrat de travail, du versement d'une indemnité forfaitaire pour les déplacements liés à l'exécution du travail, l'employeur peut supprimer celle-ci lorsque le

changement du lieu de travail réduit considérablement ses déplacements (JAR 1996 p. 141).
b) Dans le cadre de l'aménagement de leurs relations contractuelles, les parties avaient convenu un remboursement de frais de déplacement à concurrence de 90 fr. par jour. Cette indemnisation s'est appliquée à tous les voyages auxquels T_____ participait en qualité de guide. Cette indemnisation couvrait les frais effectifs de l'employé compte tenu du coût de la vie au Japon. Dans la mesure où l'employeur souhaitait déroger à ces modalités de rémunération, dûment convenues entre les parties, il lui appartenait d'en informer préalablement l'employée et lui indiquer que le type de voyage justifiait une indemnisation réduite, l'employée étant alors appelée à donner son accord sur cette modification de sa rémunération. En l'espèce, l'employeur n'a pas rapporté la preuve de cette modification de la rémunération dûment agréée par l'employée. Le budget du voyage, dont T_____ a pris connaissance à son arrivée au Japon, ne peut être interprété comme une acceptation de l'employée de consentir à une indemnisation réduite des frais de déplacement contractuellement convenus. La Cour d'appel ne peut ainsi retenir la thèse avancée par l'appelante, quelles que soient les prestations incluses dans le voyage. T_____ est ainsi fondée à faire valoir une réclamation à concurrence de 810 fr. correspondant aux frais de déplacement liés au voyage intitulé « Bridgestone Tour ».

E. 5

. T_____ réclame le remboursement de frais pour être restée, à la demande de son employeur, au Japon, entre les voyages de septembre et d'octobre 2002. L'employeur s'oppose à cette prétention au motif que ce séjour répondait également à des convenances personnelles de son employée et qu'aucun accord n'avait été conclu au sujet d'une telle indemnisation. a) Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher tout d'abord la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par les parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut être établie et qu'un désaccord latent subsiste, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leur déclaration de volonté selon le principe de la confiance en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective ; ATF 129 II 118 consid. 2.5 ; 702 consid. 2.4 ; 128 III 419 consid. 2.2 ; 127 III 444 consid. 1b ; 126 III 59 consid. 5b ; 375 consid. 2e/aa). Il convient de rappeler que le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de son comportement, peu importe que celui-ci ne corresponde pas à sa volonté intime (ATF 129 III 118 consid. 2.5 ; 128 III 419 consid. 2.2). b) En l'espèce, T_____ est restée sur place à la demande de son employeur qui désirait faire l'économie non négligeable d'un billet d'avion aller-retour Suisse-Japon. L'appelante a, à ce sujet, indiqué que si son employée avait refusé de rester sur place, elle aurait été contrainte d'annuler le voyage suivant. Cette situation apportait ainsi un avantage économique à l'employeur. L'employée pouvait ainsi de bonne foi, compte tenu des circonstances rappelées ci-dessus, considérer que l'employeur, en contrepartie de son séjour au Japon, prendrait à sa charge les frais engagés par ce choix. T_____ devait nécessairement faire face à des frais liés à ce séjour (frais de nourriture, frais de logement) et elle était de bonne foi fondée à considérer que ces frais seraient pris en charge par son employeur qui lui avait demandé, pour des raisons de coût, de rester sur place entre les deux voyages. Interprétant le comportement des parties selon le principe de la confiance, T_____ était fondée à recevoir une indemnisation pour les frais engendrés par son séjour effectué à la demande de son employeur. C'est ainsi une somme de 630 fr. (7 x 90 fr.) à laquelle l'intimée peut prétendre et le jugement sera

confirmé sur ce point.

E. 6

. Le Tribunal a alloué à l'intimée une indemnité de vacances à concurrence de 1'059.60 fr. a) L'employeur doit accorder au travailleur, chaque année de service, au moins 4 semaines de vacances (art. 329 a al. 1 CO). A teneur de l'art. 329 d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. b) T_____ a travaillé 106 jours au service de E_____AG, soit 97 jours de travail effectif et 9 jours non travaillés mais payés en raison de la demeure de l'employeur. Il n'a pas été établi que l'employée avait pu prendre du repos pendant son occupation, l'organisation étant, aux dires de l'employée, astreignante. L'appelante a précisé que, si le guide bénéficiait de temps libre, il devait néanmoins rester à la disposition du groupe, situation qui contrevient à la notion de vacances telle qu'exprimée par l'art. 329 a CO. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a admis que l'employée n'avait pas pris de vacances et était dès lors fondée à réclamer une indemnité de ce chef. E_____AG sera ainsi condamnée à verser à son employée la somme brute de 1'059.60 ($106 \times 120 = 12'720 \times 8.33\%$). c) E_____AG ne peut invoquer que le salaire versé à l'employé incluait le salaire afférent aux vacances. Certes, l'employeur peut parfois, notamment en cas de travail à temps partiel irrégulier, être amené à verser le salaire des vacances du travailleur en ajoutant au salaire horaire ou mensuel la part du salaire afférent aux vacances. L'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire mensuel du travailleur n'est toutefois licite, d'après la jurisprudence constante du Tribunal Fédéral, qu'à deux conditions strictes. Tout d'abord, elle ne peut se pratiquer que dans les domaines d'activité où l'horaire de travail varie fortement (travail très irrégulier à temps partiel ou intérimaire). De plus, il faut que le pourcentage afférent aux vacances soit clairement indiqué dans le contrat de travail et dans chaque décompte, afin que le travailleur sache quel montant il doit épargner pour financer son repos (SJ 1993 p. 355 ; ATF 116 II 515 = JT 1991 I 313 ; arrêt de la I e Cour Civile du Tribunal Fédéral du 21 février 2002, cause 4c.301/2001 , consid.3c ; Wyler , loc. cit. p. 263). Cette deuxième condition n'est manifestement pas réalisée en l'espèce de telle sorte que la Cour d'appel ne peut retenir l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire journalier de T_____.

E. 7

Le Tribunal a enfin alloué à T_____ une indemnité de 1'226 fr. à titre d'indemnisation pour résiliation justifiée du contrat au sens de l'art. 337 b al. 1 CO. a) La Cour d'appel a retenu la conclusion de contrats de travail successifs occasionnels d'une durée déterminée en fonction de chaque mission. Dans cette situation, chaque engagement créait un nouveau contrat de durée déterminée qui s'éteignait par la simple expiration de cet engagement. La Cour d'appel a retenu la licéité des contrats en chaîne au cas d'espèce, en l'absence de toute fraude à la loi, et en réponse à un besoin justifié par des raisons objectives. Chaque mission faisait ainsi l'objet d'un contrat spécifique qui échéait avec la fin de la mission. b) Au bénéfice de ce qui précède, la Cour d'appel retiendra que les parties n'ont pas conclu de contrat de travail concernant la mission du printemps 2003, la dernière relation de travail unissant les parties résidant dans le déplacement d'octobre 2002 ayant donné lieu à contestation. Aux yeux de la Cour d'appel, cette situation rend inopérante toute résiliation des rapports de service de telle sorte que l'employée n'avait pas à résilier un contrat qui n'était pas conclu. Au demeurant, la Cour d'appel constate que le dossier ne contient pas trace d'une quelconque résiliation notifiée par T_____ à l'endroit de son employeur

postérieurement à octobre 2002, l'intimée ayant indiqué ne pas avoir donné suite à l'offre de E_____AG d'exécuter la mission du printemps 2003. La Cour d'appel considérera ainsi que l'intimée ne peut prétendre à une indemnité pour résiliation de contrat et le jugement sera réformé sur ce point.

E. 8

. C'est ainsi une somme brute de 3'579.60 fr. (1'080 fr. + 810 fr. + 630 fr. + 1'059 fr.), avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2003, que E_____AG devra payer à T_____.

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