

# GE\_GERICHTE C/16486/2017 vom 13. Januar 2020

GE Cour de justice, 2020-01-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_16486\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_16486_2017)

FR: GE\_GERICHTE C/16486/2017 du 13 janvier 2020

IT: GE\_GERICHTE C/16486/2017 del 13 gennaio 2020

## Regeste

CO.321; CO.321a; CC.2.al2

## Erwägungen

### E. 6

janvier 2012 et un décompte d'indemnités relatif à un précédent accident dont A\_\_\_\_\_ avait été victime le 16 décembre 2011 et pour lequel la période d'incapacité avait donné lieu à des indemnités de la part de la E\_\_\_\_\_ [ASSURANCE DE L'EMPLOYEUR]. Le même jour, A\_\_\_\_\_ a produit un certificat médical du 16 juillet 2012, attestant d'une incapacité de travail de 100% dès le 15 juillet 2012, ainsi que les jugements du Tribunal de police du 13 mai 2016 et du Tribunal des mineurs du 5 juin 2013 relatifs à la condamnation de ses agresseurs. h. A l'audience du 21 mars 2019, A\_\_\_\_\_ a précisé que le montant de 2'010 fr. 85 réclamé à titre d'indemnités journalières pour les mois de novembre et décembre 2012 devait s'entendre comme un montant net et non brut. B\_\_\_\_\_ SA a exposé que la lettre de sommation du 16 juillet 2012 s'intégrait dans le processus qu'elle appliquait à l'interne lorsqu'un employé ne se présentait plus à son travail. Tout d'abord, la société attendait deux mois pour voir si le travailleur réintérait spontanément son poste. Elle envoyait ensuite un courrier type, par pli recommandé, pour mettre le travailleur en demeure de reprendre son poste. En cas d'absence de réaction, elle envoyait un courrier confirmant l'abandon de poste à compter du premier jour d'absence. Dans tous les cas, elle tentait de joindre l'employé pour connaître ses intentions. Selon B\_\_\_\_\_ SA, ce protocole avait été observé s'agissant de A\_\_\_\_\_, même si elle n'avait pas conservé une trace écrite de ses relances. Il était toutefois évident que le contremaître ou le chef d'équipe, directement concernés par l'absence d'employés sur le terrain, se renseignaient auprès de ceux-ci, ne serait que pour des questions d'organisation du travail. A la question du Tribunal de savoir s'il était retourné travailler après le 5 mai 2012, soit après la fin de son stage, A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il ne pouvait pas y répondre. Il a confirmé que la relation avec son supérieur s'était dégradée en raison de son absence du 2 au 5 mai 2012; la situation était alors devenue insupportable. Il ne se souvenait pas si son employeur avait tenté de l'appeler après le 5 mai 2012. A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions, et le Tribunal a gardé la cause à juger. C. Par jugement JTPH/202/2019 du 31 mai 2019, le Tribunal a déclaré recevable la demande formée le 25 octobre 2018 par A\_\_\_\_\_ contre B\_\_\_\_\_ SA (ch. 1 du dispositif), débouté A\_\_\_\_\_ de ses conclusions (ch. 2), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4). En substance, les premiers juges ont retenu que les rapports de travail avaient pris fin le 2 mai 2012 à la suite de son abandon d'emploi par A\_\_\_\_\_. D. a. Par acte expédié le 3 juillet 2019 à la Cour de justice, A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement qu'il a reçu le 3 juin 2019. Il conclut à son annulation et, cela fait, à ce que B\_\_\_\_\_ SA soit

condamnée à lui verser 7'540 fr. 68 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 26 juillet 2012, 5'491 fr. 52 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 août 2012 et 3'840 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2012. b. Dans sa réponse du 5 août 2019, B \_\_\_\_\_ SA conclut au rejet de l'appel. c. A \_\_\_\_\_ n'ayant pas fait usage de son droit à la réplique, les parties ont été informées le 12 septembre 2019 de ce que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte. 1.2 Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 34 al. 1 CPC; art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC). Toutefois, l'appelant ayant restreint devant le Tribunal ses conclusions en paiement d'indemnités journalières de novembre à décembre 2012, conformément à l'art. 227 al. 3 CPC, ses conclusions y relatives sont irrecevables devant la Cour en tant qu'elles dépassent la somme nette de 2'010 fr. 85 (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_216/2018 du 11 septembre 2018 consid. 5.1.2 et les références). 1.3 Compte tenu de la valeur litigieuse, la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). Les maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont dès lors applicables. La maxime inquisitoire ne dispense toutefois pas les parties de collaborer activement à l'établissement des faits. Il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles. Il n'appartient pas au tribunal de rechercher lui-même l'état de faits pertinent ni de conseiller les parties du point de vue procédural (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_138/2015 du 1<sup>er</sup> avril 2015 consid. 3.1; 5A\_608/2014 du 16 décembre 2014 consid. 4.2.1). 1.4 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La Cour dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2). Elle peut dès lors apprécier à nouveau les preuves apportées, notamment les déclarations des parties telles qu'elles ont été consignées au procès-verbal, et parvenir à des constatations de fait différentes de celles de l'autorité de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 et 2.3; 4A\_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1). Toutefois, la Cour ne revoit la cause que dans la limite des griefs suffisamment motivés qui sont formulés (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_290/2014 du 1<sup>er</sup> septembre 2014 consid. 5; 5A\_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2). 2. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré qu'il y avait eu abandon d'emploi à la date du 2 mai 2012. 2.1.1 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO) moyennant le respect du délai de congé applicable (art. 335a ss CO), voire immédiatement pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat; il s'agit d'un droit formateur (ATF 113 II 259). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat; son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b; arrêt du Tribunal fédéral 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1).

2.1.2 Le salarié est engagé pour travailler (art. 319 al. 1 et 321 CO). S'il se dispense de remplir cette obligation, il doit prévenir son employeur afin de sauvegarder fidèlement les intérêts de ce dernier (art. 321a al. 1 CO). L'employeur peut donc légitimement s'attendre que le salarié qui quitte abruptement son emploi l'informe spontanément de ses intentions. Le salarié qui ne satisfait pas à cette obligation ne saurait présumer que l'employeur continue de le considérer comme intéressé à conserver son emploi. Aussi, lorsque le travailleur s'abstient de prendre contact avec son employeur pendant une absence relativement longue, l'employeur peut-il en déduire, de bonne foi, qu'il ne souhaite plus conserver son poste. Le salarié, pour sa part, doit s'attendre que l'employeur tire une telle conclusion de son comportement (arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a). L'abandon de poste est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a). Lorsqu'il 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a). Ainsi, selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée (par ex. quelques jours après la fin des vacances), 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 (ATF 108 II 301 consid. 3b; arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999 consid. 2a). 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 (ATF 121 V 277 consid. 3a p. 282; arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999 consid. 2a). Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier. 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999 consid. 2a). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b/aa). En cas d'abandon d'emploi, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_35/2017 consid. 4.2; 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1).

2.1.3 Selon l'art. 2 CC, chacun est tenu d'exercer ses droits et d'exécuter ses obligations selon les règles de la bonne foi (al. 1). L'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi (al. 2). L'existence d'un abus de droit se détermine selon les circonstances concrètes du cas, en s'inspirant des diverses catégories mises en évidence par la jurisprudence et la doctrine (ATF 138 III 425 consid. 5.2; 135 III 162 consid. 3.3.1; 129 III 493 consid. 5.1). L'emploi dans le texte légal du qualificatif "manifeste" démontre que l'abus de droit ne doit être admis qu'avec

restriction (ATF 139 III 24 consid. 3.3; 135 III 162 consid. 3.3.1). Les cas typiques en sont l'absence d'intérêt à l'exercice d'un droit, l'utilisation d'une institution juridique contrairement à son but, la disproportion manifeste des intérêts en présence, l'exercice d'un droit sans ménagement ou l'attitude contradictoire (ATF 129 III 493 consid. 5.1; 127 III 357 consid. 4c/bb). La règle prohibant l'abus de droit permet au juge de corriger les effets de la loi dans certains cas où l'exercice d'un droit allégué créerait une injustice manifeste (ATF 135 III 162 consid. 3.3.1; 134 III 52 consid. 2.1 et les références doctrinales). 2.1.4 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a al. 1 CO). Un empêchement volontaire de travailler n'entre pas dans le champ d'application de l'art. 324a CO (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 2019, p. 299). 2.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail de durée indéterminée. Il résulte de l'interrogatoire des parties, des fiches mensuelles de pointage et des fiches de salaire pour les mois de mai à juillet 2012 que l'appelant ne s'est plus présenté à son poste de travail à compter du 2 mai 2012. Or, entre le 2 mai et le 23 juin 2012, date de son agression, l'appelant n'a fourni aucune raison qui l'aurait objectivement empêché d'exercer son activité professionnelle, les mauvaises relations avec son supérieur, au demeurant non prouvées, n'étant pas de nature à justifier son absence. Compte tenu de son devoir de fidélité, l'appelant devait spontanément et immédiatement avertir l'intimée qu'il ne reprendrait pas son activité à partir du 2 mai 2012. De même, lorsqu'il s'est trouvé hors d'état de travailler le 23 juin 2012, l'appelant aurait dû communiquer son incapacité de travail à l'intimée - comme il l'avait du reste fait suite à son accident du 16 décembre 2011 (cf. supra EN FAIT, let. B.g) -, à tout le moins dès sa sortie de l'hôpital le 2 juillet 2012. Il n'a en effet pas démontré que son état de santé l'aurait empêché, fusse avec l'aide d'un tiers, de contacter l'intimée pour l'informer de la situation. Demeurant sans nouvelles de l'appelant, l'intimée s'est - à juste titre - posée la question de savoir si celui-ci avait abandonné son emploi, ce qui a donné lieu à son courrier du 16 juillet 2012. C'est également de manière justifiée qu'elle a considéré que l'appelant avait abandonné son emploi le 23 juillet 2012, faute d'avoir réintégré son poste dans le délai fixé par l'intimée et faute d'avoir informé celle-ci de son agression et de l'incapacité de travail en découlant (on ignore du reste à quelle date le courrier de l'appelant daté du 23 juillet 2012 a été expédié et réceptionné par l'intimée). L'appelant fait valoir qu'il n'a pas pu reprendre son emploi pour raisons de santé. Outre qu'il n'a pas prouvé avoir fourni à l'intimée un certificat médical attestant de son incapacité de travail, il résulte de ses propres déclarations que l'appelant avait pris la décision - consciente, intentionnelle et définitive - de ne plus travailler pour l'intimée à compter du mois de mai 2012. Dans ce contexte, il appert que c'est uniquement la perspective de percevoir les indemnités LAA qui font dire aujourd'hui à l'appelant qu'il aurait repris son emploi auprès de l'intimée s'il n'avait pas été en incapacité de travail le 23 juillet 2012. Au vu des considérations qui précèdent, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que l'absence de l'appelant à son poste de travail reposait sur une volonté réfléchie et définitive de sa part de quitter son emploi auprès de l'intimée à partir du 2 mai 2012. Cela étant, l'intimée a continué de considérer l'appelant comme l'un de ses employés jusqu'au 23 juillet 2012, raison pour laquelle elle l'a interpellé le 12 juillet 2012 en le sommant de réintégrer son poste d'ici le 23 juillet 2012. Ce n'est finalement qu'à cette date,

au vu de l'absence de réaction de l'appelant, qu'elle a définitivement considéré que celui-ci avait abandonné son emploi. Un tel abandon, que la Cour considère comme réalisé en l'espèce, ne nécessitait pas de l'intimée qu'elle résilie le contrat de travail de l'appelant. C'est en effet l'appelant, par son comportement, qui a résilié unilatéralement le contrat de travail le liant à l'intimée en abandonnant son emploi. Le contrat ayant d'ores et déjà été rompu par l'appelant, l'intimée n'avait pas à le résilier une seconde fois. Sa déclaration de résiliation, formulée le 26 juillet 2012, est donc dénuée de portée juridique. Il suit de là que le contrat de travail liant les parties a automatiquement pris fin le 23 juillet 2012 à la suite de la résiliation du contrat par l'appelant. Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'appelant a été débouté de ses conclusions tendant au versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. S'agissant de ses prétentions en versement du salaire convenu, l'attitude de l'appelant, qui ne s'est pas rendu à son travail depuis le 2 mai 2012 alors qu'aucune raison objective ne l'en empêchait, permet de retenir qu'il abuse de son droit à réclamer le paiement d'un salaire entre le 23 juin et le 23 juillet 2012 (date de fin des rapports de travail). Il résulte en effet du comportement univoque qu'il a adopté avant l'agression du 23 juin 2012 que l'appelant n'avait aucunement l'intention de reprendre son poste auprès de l'intimée durant cette période. Par conséquent, ses conclusions sur ce point seront également rejetées. Finalement, l'appelant sera débouté de ses conclusions tendant au versement d'indemnités journalières pendant son incapacité de travail du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre 2012, puisqu'il a volontairement cessé de travailler dès le 2 mai 2012 et qu'il ne peut donc plus prétendre au versement d'un salaire à partir de cette date. Le jugement querellé sera donc confirmé par substitution de motifs. 3. Au vu de la nature du litige et de la valeur litigieuse, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c et 116 CPC; 19 al. 3 let. c LaCC) ni alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 3 juillet 2019 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/202/2019 rendu le 31 mai 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/16486/2017-2. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

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