

# **GE\_GERICHTE C/17051/2007 vom 27. Oktober 2008**

GE Cour de justice, 2008-10-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_17051\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17051_2007)

FR: GE\_GERICHTE C/17051/2007 du 27 octobre 2008

IT: GE\_GERICHTE C/17051/2007 del 27 ottobre 2008

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; AVIATION CIVILE; REMISE CONVENTIONNELLE DE DETTE; RÉSILIATION EN TEMPS INOCCASIONNEL; CAISSE DE CHÔMAGE; INTERVENTION(PROCÉDURE); SUBROGATION LÉGALE ; DROIT AU SALAIRE | Dans cette affaire, T. a dans un premier temps été licenciée pour le 30 avril, mais les parties se sont par la suite mises d'accord pour proroger le terme du contrat au 30 juin. Or, dès le 25 juin, T. s'est trouvée en incapacité de travail. A l'instar des premiers juges, la Cour considère qu'il est certes possible de mettre fin en tout temps aux rapports de travail d'un commun accord si les parties ne détournent pas, en ce faisant, une disposition impérative de la loi, mais qu'un tel accord de résiliation doit être interprété restrictivement. En l'espèce, E. a résilié unilatéralement le contrat et ce n'est qu'après coup que les parties ont trouvé un accord régissant uniquement les modalités de la fin du contrat. Dans ces conditions, l'article 336c CO reste applicable et T. bénéficiait de la protection contre un licenciement en temps inopportun. | CO.336c; CO.341; CO.322.al1

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

### **E. 1.2**

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la Juridiction spéciale des prud'hommes est compétente en l'espèce. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que le lieu habituel de travail de l'intimée se trouve dans le canton de Genève.

### **E. 2**

L'appelante soutient que la fin des rapports de travail doit être fixée au 30 juin 2007, date à laquelle les parties ont conventionnellement décidé de les reporter, ce qui exclut l'application de l'art. 336 c CO.

### **E. 2.1**

En matière de contrat de travail, la loi en vigueur repose sur le principe de la liberté du congé. Chaque partie a le droit de résilier sans indication de motif un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Elle doit cependant respecter les termes et délais aux termes de l'art. 335 c al. 1 CO, ainsi que les autres règles énoncées aux articles 336 et suivants CO. Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette disposition, qui prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, n'interdit pas aux

parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi, et ce malgré le caractère relativement impératif de l'art. 336 c CO (ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b p. 61). L'accord entre les parties doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est établie sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (arrêt du Tribunal fédéral du 8 janvier 1999, in SJ 1999 I p. 277 consid. 2c et les références).

### **E. 2.2**

L'art. 336 c CO ne s'applique pas lorsque les parties mettent fin au contrat de travail d'un commun accord, pour autant que ce dernier comporte des concessions réciproques et qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (Aufhebungsvertrag ; ATF 118 II 58 consid. 2b p. 61 déjà cité et les références, notamment ATF 110 II 168 consid. 3b p. 171). En revanche, lorsque l'employeur résilie unilatéralement le contrat et que les parties passent simultanément ou postérieurement un accord régissant uniquement les modalités de la fin du contrat, l'art. 336 c CO reste applicable. L'acceptation de la résiliation par l'employé ne suffit pas à elle seule pour déduire l'existence d'une résiliation conventionnelle et par là même une volonté implicite du recourant de renoncer à la protection accordée par les art. 336 et ss CO.

### **E. 2.3**

L'art. 336 c al. 2 CO accorde au travailleur qui se trouve dans l'une des situations mentionnées au premier alinéa de cette disposition le bénéfice d'un délai de congé complet, afin qu'il ait la possibilité de chercher un nouvel emploi. Le troisième alinéa du même article ne vise, en revanche, qu'à faciliter en pratique le changement d'emploi, en le faisant intervenir, non pas à l'expiration – antérieure – du délai de congé suspendu, mais au terme normalement prévu pour la cessation des rapports de travail (ATF 109 II 330 , consid. 2b, et les références citées ; cf. FF 1967 II 249 ss). C'est en considération du but différent assigné aux al. 2 et 3 de l'art. 336 c CO qu'il convient d'opérer une distinction selon que la nouvelle incapacité de travail intervient encore dans le délai de congé prolongé ou seulement durant le laps de temps supplémentaire courant jusqu'au prochain terme. Une suspension du délai de congé ne se justifie, par conséquent, que dans la première de ces deux hypothèses (ATF 124 III 474 , consid. 2a).

### **E. 2.4**

En l'espèce, l'intimée se trouvait dans sa vingt et unième année de service lorsqu'elle a reçu son congé. A défaut d'un accord contractuel contraire, son délai de congé était donc de 90 jours, délai que respectait la résiliation prononcée unilatéralement en janvier 2007.

L'intimée n'a jamais accepté le principe de cette résiliation et toutes les négociations entreprises par la suite démontrent qu'elle aurait voulu poursuivre son activité jusqu'à l'âge de la retraite. Elle n'a donc nullement accepté conventionnellement cette résiliation, mais a uniquement accepté de négocier les conditions d'un départ qu'elle ne souhaitait pas. En ce sens, et conformément aux principes exposés ci-dessus, l'employeur a résilié unilatéralement le contrat et les parties ont passé postérieurement un accord régissant uniquement les modalités de la fin du contrat, de sorte que l'art. 336 c CO reste applicable au cas d'espèce. On ne saurait non plus voir dans les termes de l'accord intervenu l'acceptation implicite de l'intimée de renoncer à la protection que lui réservent les art. 336

ss CO. Cela est d'autant plus évident en l'espèce qu'une telle renonciation doit s'interpréter restrictivement. Par conséquent, le congé ayant été signifié pour le 30 juin 2007, l'arrêt maladie survenu 5 jours plus tôt ouvre à l'intimée la protection prévue par l'art. 336 c CO. Il s'ensuit que, sur le principe, la décision entreprise doit être confirmée. Toutefois, l'intimée ayant expressément arrêté ses prétentions aux mois de juillet à octobre 2007, la décision ne saurait aller au-delà et le calcul ci-dessous en tiendra compte.

### **E. 3.1**

L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO).

### **E. 3.2**

En l'espèce, l'intimée a donc droit au paiement de 6'347 fr. (salaire de base) et de 105 fr. (allocation pour la caisse maladie), soit 6'452 fr. par mois et pendant quatre mois, ainsi que le prorata du treizième salaire, soit un tiers dudit salaire en sus. Les autres montants composant son salaire antérieur ne sont pas dus à compter de la fin de son activité effective. La somme que devra verser l'appelante s'élève ainsi à 27'958 fr. 65 (6'452 x 4 + 2'150 fr. 65).

### **E. 4**

L'appelante succombant pour ainsi dire intégralement, l'émolument versé reste acquis à l'Etat. Par simplification, le dispositif sera intégralement repris.

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