

GE_GERICHTE C/17096/2018 vom 5. Juni 2020

GE Cour de justice, 2020-06-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17096_2018

FR: GE_GERICHTE C/17096/2018 du 5 juin 2020

IT: GE_GERICHTE C/17096/2018 del 5 giugno 2020

Erwägungen

E. 3

L'intimée a produit des pièces nouvelles en seconde instance.

E. 3.1

Selon l'art. 317 al. 1, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes: ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a); ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). En règle générale, les nova doivent être introduits en appel dans le cadre du premier échange d'écritures. Exceptionnellement, des nova peuvent être invoqués, aux conditions de l'art. 317 al. 1 CPC, à un stade ultérieur. Tel est notamment le cas lorsque l'autorité d'appel a ordonné un second échange d'écritures (art. 316 al. 2 CPC) ou des débats (art. 316 al. 1 CPC ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1.2). Il n'est pas arbitraire, quand bien même la solution contraire aurait également été envisageable, de considérer que des nova peuvent -et doivent- être invoqués en appel après l'échange d'écritures, l'art. 317 al. 1 CPC ne limitant pas cette invocation à ce stade de l'instruction - qui peut au demeurant encore perdurer, en cas de réplique spontanée ou de second échange d'écritures. Dès lors, les parties doivent immédiatement invoquer les faits nouveaux jusqu'à l'ouverture des délibérations, ou, si elles ne sont pas informées du moment où le tribunal entre en délibérations, jusqu'à ce que la décision leur soit communiquée (arrêt du Tribunal fédéral 5A_22/2014 du 13 mai 2014 consid. 4.2 - 4.3 et 5).

E. 3.2

En l'occurrence, les pièces nouvelles déposées par l'intimée à l'appui de sa réponse à l'appel, ainsi que les faits qu'elles comportent, sont recevables, puisqu'elles sont postérieures à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal. La recevabilité de la pièce nouvelle annexée à la duplique déposée tardivement par l'intimée peut demeurer indécise, puisque ce document n'a aucune incidence sur l'issue du litige.

E. 4

Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que les rapports de travail avec l'intimée ont pris fin le 28 septembre 2018.

E. 4.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Sauf accord contraire, la résiliation n'est soumise à aucune forme. Elle peut être notifiée oralement, par écrit ou même par actes concluants (par exemple, le salarié quitte son emploi sans donner de nouvelles pendant une période relativement longue). La date de la résiliation est celle de la notification, soit celle à laquelle le congé parvient dans la sphère du destinataire (Aubert, Commentaire romand CO I, n. 3 et

5 ad art. 335 CO). La volonté de résilier les rapports de service doit être exprimée de manière claire, de telle sorte que celui qui reçoit le congé comprenne sans ambiguïté le sens de la déclaration. Si une telle intention ne peut pas être établie, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée de son auteur en interprétant sa déclaration de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait lui donner (ATF 115 II 269 consid. 5a; 107 II 229 consid. 4). Pour y parvenir, le juge peut notamment s'inspirer des circonstances ayant entouré la déclaration en cause ou des circonstances antérieures ou postérieures à celle-ci (ATF 101 II 277 in JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72 in JdT 1972 I 351). Il faut également garder à l'esprit que les parties ont la faculté de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord (*Aufhebungsvertrag*), pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b). Cette résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune forme particulière (art. 115 CO) et peut donc être donnée par écrit, oralement ou même tacitement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1 et la référence citée). Pour savoir si un tel accord a été passé, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, leur réelle et commune intention (art. 18 al. 1 CO; interprétation subjective); si le juge ne parvient pas à établir en fait cette volonté réelle, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il recherchera quel sens les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (application du principe de la confiance; interprétation objective; sur ces questions, cf. ATF 133 III 675 consid. 3.3). Dans ce dernier cas, l'accord litigieux doit être interprété restrictivement et ne peut constituer une résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est établie sans équivoque la volonté des deux parties de se départir du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2008 précité consid. 3.1). Certes, la jurisprudence et la doctrine ont posé des cautions quant à la possibilité pour les parties de résilier conventionnellement le contrat de travail, pour tenir compte, à juste titre, des conséquences d'un tel accord pour le travailleur, dès lors que celui-ci renonce par ce biais à la protection légale contre le congé (cf. art. 336 ss CO), restreint ses prétentions futures de chômage (cf. art. 30 al. 1 let. a LACI; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 19 ad art. 334 CO) et perd une partie de son salaire lorsque la fin des rapports de travail convenue intervient avant l'expiration ordinaire du contrat. La pratique considère que l'employeur ne peut conclure trop facilement que le salarié accepte de mettre fin conventionnellement au rapport de travail. Il ne peut, de bonne foi, déduire une telle volonté de la part du travailleur que si celle-ci ressort de manière claire et irréfutable de son comportement (ATF 102 Ia 417 consid. 3c). Qu'elle soit ordinaire ou immédiate, la résiliation consiste en l'exercice d'un droit formateur et, à ce titre, elle revêt en principe un caractère irrévocable (ATF 128 III 129 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_395/2018 du 10 décembre 2019 consid. 4.1).

E. 4.2

Lorsque l'activité du travailleur est soumise à autorisation (en particulier à une autorisation de police des étrangers), il appartient parfois à l'employeur d'intervenir auprès de l'autorité compétente en vue de l'obtention ou du renouvellement du permis de travail. S'il n'accomplit pas cet acte préparatoire (incombance) en faisant son possible pour que l'autorisation soit délivrée, l'employeur est en demeure et doit le salaire sans que le travailleur ne soit tenu de fournir son travail, sous réserve de l'application de l'art. 324 al. 2 CO. Logiquement, cette conséquence n'interviendra cependant qu'à partir du moment où l'autorisation aurait selon toute probabilité été délivrée si l'employeur avait fait preuve de

diligence (Wylter/Heinzer/Zandirad, 4^{ème} éd. 2019, p. 266-267). Lorsque l'autorité administrative refuse de délivrer l'autorisation de travail nonobstant que l'employeur ait effectué avec diligence toutes les démarches nécessaires, le travailleur ne saurait reprocher à ce dernier de ne pas recourir contre la décision. En effet, comme la décision administrative lui est également notifiée, le travailleur dispose d'un droit propre de recours. S'il renonce à l'exercer, il ne saurait faire grief à l'employeur d'en faire de même. Manifestant par son comportement l'acceptation de la décision, il ne peut se fonder sur l'art. 324 CO pour réclamer le paiement du salaire afférent à la période suivant l'entrée en force de la décision administrative. Le non-renouvellement d'une autorisation temporaire peut constituer un juste motif de licenciement. On ne saurait en effet exiger de l'employeur qu'il emploie un étranger dépourvu du droit d'exercer une activité lucrative en Suisse, d'autant moins qu'un tel acte est punissable (art. 117 LEI ; Wylter/Heinzer/Zandirad, op. cit., p. 267).

E. 4.3

Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Un fait n'est établi que si le juge en est convaincu (ATF 131 III 222 ; 104 II 216). Le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Ce faisant, il décide d'après sa conviction subjective personnelle si les faits se sont produits ou non, c'est-à-dire s'ils sont prouvés ou non (Hohl, Procédure civile, Tome I, 2001, n. 1105). Le juge forge sa conviction sur la base de sa seule appréciation de toutes les preuves qui auront été réunies au cours de la phase probatoire (Jeandin, L'administration des preuves, in Le Code de procédure civile, aspects choisis, 2011, p. 93). En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_683/2010 du 22 novembre 2011 consid. 2.2). Les moyens de preuve à la disposition des parties sont notamment le témoignage, les titres ainsi que l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC). Le juge peut également tenir compte de preuves plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations et les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves (SJ 1984 25). Le fait qu'un tribunal peut apprécier librement les preuves ne le dispense toutefois pas de l'obligation d'examiner avec soin le résultat de l'administration des mesures probatoires qui ont été ordonnées. Il peut certes considérer qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de certains témoignages, mais il doit alors indiquer dans son jugement les raisons qui l'ont amené à adopter cette attitude (ATF 101 Ia 545 consid. 4d).

E. 4.4

En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'instruction de la cause ne permettait pas de retenir que l'intimée aurait démissionné le 11 mai 2017, jour précédent son incapacité de travail pour cause de maladie, car les explications du représentant de l'appelante et du témoin J_____ étaient contradictoires et confuses et que les intéressés avaient changé de version concernant le contenu des entretiens téléphoniques avec l'intimée. Les explications de l'intimée et celles de son père avaient convaincu le Tribunal que la première nommée avait rencontré des problèmes de santé postérieurement à son accouchement, lesquels avaient

justifié son arrêt de travail pour cause de maladie à compter du 12 mai 2017, et que le 11 mai 2017, l'employée avait téléphoné à l'employeur pour l'informer qu'en raison de son mauvais état de santé, elle ne pouvait pas reprendre son poste le lendemain. Les éléments qui précèdent sont entièrement contestés par l'appelante. L'objet principal du présent litige consiste dès lors à apprécier, selon le principe de la confiance, les tenants et aboutissants de la conversation téléphonique du 11 mai 2017 entre les parties, en tenant compte notamment des faits qui lui sont antérieurs et postérieurs. Il convient en premier lieu de relever que le fait que L_____ et le témoin J_____ aient été quelques peu imprécis lorsqu'ils ont été entendus par le Tribunal, en particulier sur la question de savoir lequel d'entre eux avait été l'interlocuteur de l'intimée lors des conversations téléphoniques des 11 et 15 mai 2017 n'est pas déterminant. En effet, les faits de la cause s'étant déroulés un an et demi avant l'audition des intéressés par le Tribunal, une confusion sur ce point paraît compréhensible, d'autant plus lorsque comme en l'occurrence, les deux ont participé aux discussions, le téléphone étant sur haut-parleur. Au demeurant, l'intimée elle-même n'était plus sûre de savoir qui des deux précités avait été son interlocuteur le 11 mai 2017. Les faits retenus par l'autorité de céans mettent en exergue, contrairement à l'opinion des premiers juges, certaines incohérences dans l'exposé des faits de l'intimée. En effet, si l'état de santé de l'intéressée était tel qu'elle se trouvait en incapacité de reprendre le travail le lendemain, ce qui aurait justifié son appel à son employeur le 11 mai 2017, tel que l'a retenu le Tribunal, on comprend mal pourquoi elle aurait, selon ses dires, à nouveau tenté de rappeler son employeur le 12 mai 2017 pour lui faire part de la même information. D'ailleurs, les faits retenus par les premiers juges sont contredits par les propos de l'intimée elle-même, puisqu'elle a déclaré devant eux qu'elle avait cherché à joindre son employeur à compter du 12 mai 2017, car elle souhaitait le prévenir qu'elle se trouvait en incapacité de travail pour cause de maladie, vu qu'elle ne l'en avait pas informé lors de la conversation du 11 mai 2017. Certaines circonstances antérieures et postérieures à la conversation téléphonique litigieuse permettent de crédibiliser la thèse soutenue par l'employeur, qui a fait valoir que l'employée avait manifesté le 11 mai 2017 (voire déjà auparavant) son intention de rompre les rapports de travail, même s'il est admis qu'elle n'avait pas utilisé le terme de démission. En effet, l'intimée n'a pas donné suite aux demandes répétées de son employeur - depuis le mois de février 2017, selon le témoin J_____, dont les déclarations n'ont pas été contestées sur ce point - visant à obtenir certaines informations en vue du renouvellement de son permis G, qui arrivait à échéance le 30 avril 2017. Elle s'est d'ailleurs contentée de renvoyer, tardivement (soit le 13 mai 2017), le permis expiré à son employeur, sans fournir les renseignements initialement requis par l'employeur et sans formuler une quelconque demande en relation avec ce document. Ces éléments constituent des indices tendant à démontrer qu'il n'était plus question de renouveler l'autorisation frontalière, et par voie de conséquence, de poursuivre les rapports de travail, ne serait-ce que pour une courte période. Ce qui précède est d'ailleurs confirmé par la teneur du message que J_____ avait adressé à l'intimée à une date indéterminée, mais vraisemblablement dans le courant du mois avril 2017, aux termes duquel « l'autorisation arrive à échéance le 30 avril et, comme on ne la renouvelle pas, il faut absolument que nous retournions le permis à l'Office Cantonal de l'Emploi avant cette date », étant rappelé que l'intimée a confirmé avoir reçu ce message et n'a pas fait valoir que son contenu était erroné. S'il est vrai que les explications de l'employeur ont quelque peu varié entre les écritures rédigées par son avocat et les déclarations de L_____ et du témoin J_____ devant le Tribunal (cf. notamment ci-dessus, partie EN FAIT let. C.e), cela ne porte pas à conséquence, puisque la simple lecture des

pièces auxquelles il est fait référence (en particulier la pièce n° 2 dont il est question ci-dessus) permet à tout le moins de comprendre que déjà durant le courant du mois d'avril 2017, le renouvellement de l'autorisation frontalière n'était plus envisagé. Ces éléments permettent, une fois de plus, de douter de la véracité de la thèse développée par l'intimée, car si elle comptait réellement, comme elle le prétend, poursuivre les rapports de travail, il est peu compréhensible qu'elle n'ait, en raison d'un prétendu état de fatigue, donné aucune suite aux requêtes de son employeur en vue de renouveler son permis de travail. Par ailleurs, la circonstance que l'intimée ne soit pas restée à H_____ [France] (soit à 155 km de son lieu de travail ; cf. www.google.com/maps) de manière temporaire, comme elle l'a allégué, mais y a pris son propre logement après avoir quitté celui de sa mère, et qu'elle y est demeurée même après la fin de son congé maternité, tend également à démontrer qu'elle n'avait aucune intention de reprendre l'activité qu'elle exerçait pour l'appelante. Même si le mauvais état de santé de l'intimée a été attesté par certificat médical depuis le 12 mai 2017, celle-ci n'a fourni aucun document permettant d'établir qu'elle savait déjà durant son congé maternité que son état de santé ne lui permettrait pas de reprendre son activité à la date initialement prévue. Il est dès lors peu compréhensible qu'elle n'ait pas rapproché son domicile de son lieu de travail à l'approche de la date prévue pour la reprise de son activité, si son intention était bien d'y retourner. En outre, certains événements subséquents à l'entretien téléphonique litigieux doivent également être pris en considération. En effet, l'intimée n'a pas réagi durant près de quatre semaines à l'envoi de son employeur daté du 15 mai 2017, qu'elle reconnaît avoir reçu, et qui indiquait clairement qu'elle avait donné sa démission. L'explication fournie par l'intimée sur cette absence de réaction, qui serait à nouveau due à un état de fatigue, ne paraît pas convaincante, ce d'autant plus qu'elle semble avoir reçu le soutien de sa famille et de son compagnon durant cette période, lesquels auraient pu l'aider dans ses démarches, de manière d'ailleurs plus utile que par l'envoi, près d'un mois plus tard, de messages M_____ [réseau de communication] menaçants à son supérieur hiérarchique. A noter que le message expédié le 13 juillet 2017 par le compagnon de l'intimée indique que l'employeur n'a aucune preuve de la démission de l'intéressée, mais ne conteste pas, en soi, qu'une démission ait bien pu avoir lieu, étant au demeurant rappelé que le compagnon n'a pas entendu la conversation téléphonique du 11 mai 2017. L'employeur est resté constant dans ses déclarations selon lesquelles l'intimée avait renoncé au délai de préavis, tant dans les courriers adressés à l'intéressée après le 11 mai 2017, que dans ses échanges avec l'assurance perte de gain et dans ses allégués devant le Tribunal. Dans le courrier que l'employeur a adressé à l'intimée le 18 juillet 2017, lequel évoque plus de détails au sujet du contenu de la conversation litigieuse, il est notamment mentionné que Madame J_____ a mis la précitée en garde sur le fait que si elle ne reprenait pas le travail, elle allait « perdre son temps de préavis », ce à quoi l'employée aurait répondu « oui, mais je ne perds que deux mois de salaire ce n'est pas trop grave ». Le courrier susvisé du 15 mai 2017 indique également que l'intimée a renoncé à son délai de congé. Cela peut certes paraître surprenant, au vu de la perte salariale que cela implique, indépendamment des propos que la travailleuse aurait alors émis sur ce point, aux dires de l'employeur. La circonstance que l'employée ait adressé régulièrement à l'employeur ses certificats médicaux après l'entretien téléphonique du 11 mai pourrait d'ailleurs constituer un indice qu'elle ne souhaitait pas mettre fin de manière immédiate au contrat et renoncer à ses droits pendant le délai de congé. Cela étant, il apparaît indéniable qu'après discussion avec son employeur, elle n'avait pas d'autre choix, vu qu'elle n'avait ni l'intention de revenir à son poste - tel que cela se déduit des éléments évoqués ci-dessus -, ni le droit de le faire, puisque

son permis frontalier n'avait ni été renouvelé ni fait l'objet d'une demande de renouvellement, en raison de sa propre attitude, étant encore rappelé qu'au moment de la conversation téléphonique en cause, l'intimée n'était pas encore au bénéfice d'un certificat médical attestant d'une incapacité totale de travail et qu'elle n'avait fait état d'aucun problème de santé. L'ensemble des éléments recueillis à la procédure permettent de conclure que l'intimée a clairement exprimé, tant par ses paroles que par ses actes, sa volonté de ne pas reprendre son emploi au terme de son congé maternité. L'employeur pouvait, en toute bonne foi, comprendre de l'attitude de l'intimée qu'elle mettait fin au contrat de manière immédiate, manifestation de volonté qu'il a acceptée. L'envoi par l'intimée des certificats médicaux après la conversation du 11 mai 2017 apparaît dès lors comme une tentative de remettre en cause ce qui avait été discuté la veille, sous le prétexte d'une incapacité de travail dont l'intimée semblait penser, à tort, qu'elle pourrait avoir comme conséquence de prolonger la relation contractuelle, alors qu'elle avait d'ores et déjà pris fin de manière irrévocable. Le fait que l'employeur ait néanmoins envoyé le premier certificat médical de l'intimée à l'assureur n'est pas de nature à remettre en cause les développements qui précèdent, puisqu'il a aussi spontanément informé ledit assureur de la fin des rapports de travail survenue le 11 mai 2017. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que les relations de travail entre les parties ont pris fin avec effet immédiat le 11 mai 2017. Il s'ensuit que l'intimée n'a aucun droit au paiement de son salaire au-delà de cette date, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal. Le chiffre 2 du jugement querellé sera donc annulé et l'intimée sera déboutée de toutes ses conclusions, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les griefs que l'appelante a formulés en relation avec la question de sa libération de l'obligation de payer le salaire durant la période de maladie en raison de la conclusion d'une assurance perte de gain et au sujet de la qualification juridique des prétentions émises par l'intimée.

E. 5

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 300 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et mis à la charge de l'intimée, qui succombe intégralement. Ils seront compensés avec l'avance de frais du même montant fournie par l'appelante, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'intimée sera donc condamnée à rembourser 300 fr. à l'appelante à titre de frais judiciaires d'appel. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 11 octobre 2019 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/340/2019 rendu le 9 septembre 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/17096/2018-3. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris et cela fait, statuant à nouveau : Déboute B_____ de toutes ses conclusions. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 300 fr., les met à la charge de B_____ et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais du même montant effectuée par A_____ SARL, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne B_____ à verser 300 fr. à A_____ SARL à titre de remboursement des frais judiciaires d'appel. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; 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.