

GE_GERICHTE C/17315/2002 vom 17. Juli 2003

GE Cour de justice, 2003-07-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17315_2002

FR: GE_GERICHTE C/17315/2002 du 17 juillet 2003

IT: GE_GERICHTE C/17315/2002 del 17 luglio 2003

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INDEMNITÉ DE VACANCES; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | CO 321c; CO 329d

Erwägungen

E. 1

Interjetés dans les formes et délais prévus aux art. 59 et 62 de la loi sur la juridiction des prud'hommes (ci-après : LJP), les appels, tant principal qu'incident, sont recevables.

E. 2

a) La détermination par l'employeur de la date des vacances doit intervenir suffisamment tôt pour que le travailleur puisse prendre les dispositions nécessaires pour leur organisation. A cet égard, la pratique admet, en principe, un délai de 3 mois (arrêt du Tribunal cantonal jurassien du 5.12.1995, RJJ 1995 p.276 ; arrêt du Tribunal supérieur du canton de Zürich du 27 .10.1988, JAR 1989 p. 121). Le principe, énoncé à l'art. 329 d al. 2 CO, de l'obligation pour l'employeur d'octroyer les vacances en nature, trouve également application de manière impérative pendant le délai de congé (ATF 106 II 152 c. 2 ; 101 II 283). Il n'est cependant pas absolu. En effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faudra examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté de trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (ATF du 24.11.1992, in SJ 1993, p. 354). Ainsi, le Tribunal fédéral a admis qu'un employé ne pouvait organiser et prendre ses vacances pendant le délai de congé de 2 mois durant lesquels il n'avait pas travaillé, aux motifs qu'il lui était mathématiquement impossible de prendre 11 semaines et 1 jours des vacances auxquelles il avait droit au cours des 9 semaines correspondant au délai de congé et que, par ailleurs, privé de ressources, il avait été obligé, durant ce laps de temps de rechercher un nouvel emploi et tenu de se présenter au moins deux fois par semaine à l'Office du travail de son domicile (ATF précité du 24.11.1992). Par ailleurs le Tribunal fédéral a précisé, dans le cas d'un employé licencié avec effet immédiat de manière injustifiée, 7 mois avant l'échéance du contrat, que les indemnités auxquelles il avait droit si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, incluaient le droit aux vacances, puisque le travailleur était indemnisé pour une longue période au cours de laquelle il ne travaillait pas et n'avait « même guère de possibilités de trouver un emploi » (ATF 117 II 270). Selon WYLER (Droit du travail, 2002, p. 255), le Tribunal fédéral, au vu des arrêts précités a introduit une présomption

générale d'impossibilité de bénéficier des vacances en nature pour cause de recherche d'emploi, dans l'hypothèse où le délai de congé ne dépasse pas la durée de 2 ou 3 mois. Wyler précise à cet égard que, pour palier toute incertitude, il partageait l'opinion de CEROTTINI (Le droit aux vacances, Etude des art. 329a à d CO, thèse, Lausanne 2001, p. 299-300), pour qui l'employeur ne peut pas imposer au travailleur la prise de vacances en nature lorsque la durée du délai de congé est inférieure à 3 mois et que le travailleur n'a pas encore trouvé de nouvel emploi, avec la précision qu'une exception devait être faite dans le cas où le travailleur avait trouvé un nouvel emploi, de même que celui où il ne recherchait pas de nouvel emploi (départ à la retraite, interruption du travail pour s'occuper des enfants, long séjour à l'étranger, etc.). Lorsque le délai de congé ou la libération de l'obligation de travailler était d'une durée au moins égale à 3 mois, l'employeur pouvait imposer au travailleur la prise de vacances dans cette période, en le libérant de l'obligation de travailler, peu important alors que ledit travailleur ait ou non trouvé un nouvel emploi. b) En l'espèce, T. _____ a été licencié avec un préavis de congé de 2 mois, E. _____ SA précisant que le solde de vacances auquel il avait droit était inclus dans ce laps de temps et qu'elle le libérait de son obligation de travailler avec effet immédiat. En raison des contraintes qu'implique l'organisation de vacances et la recherche active d'un emploi, il ne pouvait ainsi être exigé de T. _____ qu'il prenne ses vacances avant d'avoir retrouvé une nouvelle place de travail, compte tenu notamment du laps de temps dont il disposait avant de se retrouver au chômage, ceci d'autant plus que l'appelant affirme dans ses écritures - sans avoir été démenti à cet égard par sa partie adverse - que, durant cette période, sa femme séjournait professionnellement aux USA. Dès lors, c'est à juste titre que les premiers juges ont admis que E. _____ SA devait payer à son ex-employé les vacances auxquelles celui-ci avait droit. L'appelant bénéficiant de 4 semaines de vacances par année, soit de 20 jours ouvrables, et ayant pris 13 jours ouvrables de vacances en 2001 et 3 jours ouvrables en 2002, c'est également à bon droit que le Tribunal retenu qu'il lui restait de 9 jours de vacances et a condamné son ex-employeur à lui payer à ce titre la somme totale de Frs 1'862,10. En effet, pour 2001 T. _____ disposait d'un solde de vacances de 7 jours ; pour 2002, ce solde était de 2 jours ouvrables, son contrat de travail ayant pris fin le 31 mars 2002 (son droit aux vacances pour le 1^{er} trimestre étant de 5 jours ouvrables, soit 20 jours ouvrables/an : 12 mois x 3 mois). Comme son salaire mensuel brut était de Frs 4'500.-, sa rémunération horaire s'est élevée à Frs 206,90 par jour ouvrable (Frs 4'500.- : 21,75 jours/mois). Partant, le paiement des jours de vacances encore dus à l'appelant correspond à Frs 1'862,10 (Frs 206,90 x 9 jours). L'appel se révèle ainsi infondé sur ce point.

E. 3

S'agissant des heures supplémentaires dont T. _____ réclame le paiement, il n'est pas contesté que celles-ci s'élèvent en totalité à 171. a) A teneur de l'art. 321 c CO, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser des heures de travail supplémentaire par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 1). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat type de travail ou d'une convention collective (al. 2). La jurisprudence a précisé que, même après avoir résilié le contrat de travail, l'employeur ne peut imposer au travailleur, sans son accord, la compensation des heures supplémentaires précédemment accomplies par ce dernier par un congé d'une durée au moins égale. Toutefois, si la libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus

du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut constituer un abus de droit, qu'il conviendra d'apprécier avec retenue. En effet, lorsque le contrat est résilié par l'employeur, le travailleur doit se consacrer à la recherche d'un emploi pendant la période qui suit le congé (art. 329 al. 3 CO), de sorte que l'on ne peut exiger, sans autre, du travailleur qu'il affecte ses heures supplémentaires à une telle recherche d'emploi (ATF 123 III 84 c. 5a). Si la libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut constituer un abus de droit (ATF 123 III 84 , c. 5a et les références citées). b) En l'espèce, il apparaît que T. _____ a retrouvé du travail le 3 mars 2002, avec entrée en fonction le 1^{er} avril suivant. S'il a été admis plus haut qu'il ne pouvait pas organiser et prendre ses vacances du 3 au 31 mars 2002, en revanche, rien ne l'empêchait de compenser, durant ce laps de temps ainsi que pendant le mois de février, les 171 heures supplémentaires qu'il avait accomplies. Libéré le 3 mars de toute contrainte de recherche d'emploi, l'appelant a, en effet, bénéficié, dès cette date et jusqu'à la fin de ce mois-là, de 19 jours ouvrables de libres, correspondant, sur la base d'un horaire contractuel quotidien de 8 heures, à 152 heures de disponible. Il a pu compenser le solde des heures supplémentaires effectuées, soit 19 heures (171 heures – 152 heures) durant le mois de février 2002. En effet, les démarches pour trouver du travail que l'appelant a entreprises durant ce mois-là, soit une dizaine de demandes d'emploi et la présentation à 7 ou 8 rendez-vous d'embauche, lui ont sans aucun doute laissé très largement le temps de compenser les 19 heures supplémentaires restantes, ce qui correspond, par rapport aux 20 jours ouvrables de février 2002, à moins d'une heure par jour sur les 8 heures contractuelles quotidiennes dont il disposait... Le jugement entrepris sera, dès lors, également confirmé sur ce point.

E. 4

Enfin, c'est en vain que l'appelant se prévaut d'une inégalité de traitement avec le cas de A. _____, licencié également en mars 2002 pour la fin mai 2002. En effet, la situation de l'intéressé au sein de l'entreprise n'était pas semblable à celle de l'appelant. Par ailleurs, A. _____ réclamait à E. _____ SA la somme de Frs 22'955,70, prétention qui a fait l'objet d'un accord en séance de conciliation devant la juridiction des prud'hommes, accord aux termes duquel l'intimée lui a versé, pour solde de tout compte, la somme de Frs 5'700.-. Dès lors que les cas de l'appelant et de son collègue n'étaient pas les mêmes, il ne saurait y avoir la moindre inégalité de traitement à les résoudre de manière différente.

E. 5

Les montants litigieux n'excédant pas Frs 30'000.-, aucun émolument de mise au rôle n'est dû (art. 60 al. 1 LJP).

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