

GE_GERICHTE C/17389/2014 vom 9. Dezember 2016

GE Cour de justice, 2016-12-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_17389_2014

FR: GE_GERICHTE C/17389/2014 du 9 décembre 2016

IT: GE_GERICHTE C/17389/2014 del 9 dicembre 2016

Regeste

MOTIVATION DE LA DEMANDE ; INDEMNITÉ DE VACANCES ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; JUSTE MOTIF ; ABANDON D'EMPLOI ; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT) ; FORME ORALE ; SALAIRE ; RÉSILIATION ABUSIVE ; CONTESTATION DU CONGÉ | CO.337; CO.329d; CO.336b.1

Erwägungen

E. 4

En ce qui concerne la fin des rapports de travail, l'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que celle-ci devait intervenir au 31 octobre 2014, et non pas qu'elle se serait produite le 4 ou le 5 août 2014 par abandon d'emploi de l'intimé.

E. 4.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Son notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé ni à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). La gravité du manquement ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 et 127 III 153 consid. 1c; arrêt du Tribunal fédéral 5A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). Le juge, pour apprécier s'il existe de justes motifs, applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_60/2014 précité consid. 3.1.). L'abandon de poste entraîne en effet l'expiration immédiate du contrat; il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment,

intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a). Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2; 133 III 675 consid. 3.3), est ici déterminant (arrêt du Tribunal fédéral 4C.339/2006 du 21 décembre 2006, consid. 2.1). 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).

E. 4.2

En l'espèce, il est établi qu'au retour des vacances de l'employé le 4 août 2014, les parties ont eu un entretien. L'intimé a déclaré qu'il lui avait été dit qu'il n'y avait plus de travail pour lui comme dépanneur, notamment en raison de plaintes de clients, mais comme monteur. Comme il n'entendait pas accepter cela, l'appelant lui avait dit ne plus avoir besoin de ses services. Après son départ, il n'avait plus eu de nouvelles de l'appelant, malgré des téléphones à l'entreprise. L'appelant a déclaré qu'il avait exposé à son employé les nouvelles missions auxquelles il serait affecté, soit retourner travailler, comme en 2012, en équipe sur de gros chantiers en lieu et place du dépannage, dès le lendemain. L'intimé avait manifesté le jour suivant que cette proposition ne l'intéressait pas et qu'il ne reviendrait plus dans l'entreprise. Il n'y avait alors plus eu de contact entre les parties. Selon le témoin H_____, il avait été proposé à l'intimé de travailler sur les chantiers comme aide, ce à quoi il avait dit qu'il allait réfléchir, puis il n'était pas revenu. Il résulte de ce qui précède qu'une proposition emportant une autre activité, avec effet immédiat, a été formulée par l'employeur, laquelle n'a pas été expressément acceptée par l'employé, soit qu'il ait dit qu'il la refusait soit qu'il ait dit qu'il y réfléchirait. Il s'en est suivie une situation d'incertitude. C'est à l'employeur qu'il incombait de lever cette incertitude, ce qui n'a pas été fait en l'occurrence, celui-ci admettant ne plus avoir eu de contact avec l'intimé après le 4 ou le 5 août 2014. Dans ces circonstances, le Tribunal a retenu à juste titre que l'abandon d'emploi n'était pas démontré, que la fin des rapports de travail procédait donc de la décision de l'appelant qui ne voulait plus des services de l'intimé en tant que dépanneur, et que, dès lors ladite fin ne pouvait intervenir qu'au terme du délai de congé, soit le 31 octobre 2014. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

E. 5

L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que le salaire horaire convenu entre les parties était de 33 fr. nets., et d'avoir de la sorte calculé erronément des montants dus à l'intimé à titre de salaire de juillet à octobre 2014, de treizième salaire, vacances et jours fériés 2013 et 2014.

E. 5.1

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO). A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Cette disposition est absolument impérative (art. 361 al. 1 CO). En règle

générale, le salaire relatif aux vacances doit être versé au moment où celles-ci sont prises et il n'est pas admissible d'inclure l'indemnité de vacances dans le salaire total. Le Tribunal fédéral a d'abord admis que, dans des situations particulières, l'indemnité de vacances pouvait exceptionnellement être incluse dans le salaire total (ATF 118 II 136 consid.; 116 II 515 consid. 4a; 107 II 430 consid. 3a); toutefois, il s'est par la suite interrogé sur la justification d'une telle dérogation (ATF 129 III 493 consid. 3.2 et 3.3, 664 consid. 7.2). Laissant la question en suspens, il a relevé que, dans tous les cas, le contrat de travail, lorsqu'il était conclu par écrit, ainsi que les décomptes de salaire périodiques devaient mentionner clairement et expressément quelle part du salaire global était destinée à l'indemnisation des vacances (ATF 129 III 493, ibidem). La simple indication selon laquelle l'indemnité afférente aux vacances est comprise dans le salaire total ne suffit pas; la part représentant cette indemnité doit être fixée en pourcentage ou en chiffres (ATF 116 II 515 consid. 4b p. 518), et cette mention doit figurer aussi bien dans le contrat de travail écrit que dans les décomptes de salaire (ATF 129 III 493 consid. 3.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_72/2015 du 11 mai 2015 consid. 3.2 et 3.3; 4A_463/2010 du 30 novembre 2010 consid. 3.1; 4C.64/2006 du 28 juin 2006 consid. 4.1.1; 4C.328/2004 du 12 novembre 2004 consid. 3.1). Lorsque les parties ont conclu un contrat oral, il se justifie d'admettre que l'accord portant sur le salaire afférent aux vacances a aussi été conclu oralement (ATF 129 III 493 consid. 3.3; ATF 116 II 515 consid. 4b). Dans une telle situation, la mention de la part de salaire afférente aux vacances dans les décomptes périodiques de salaire suffit à apporter la clarté nécessaire et confirme ainsi en la forme écrite l'accord passé verbalement (ATF 129 III 493 consid. 3.3 in fine). Si les conditions ci-dessus ne sont pas réunies, l'employeur doit payer le salaire afférent aux vacances. Que l'employé ait ou non pris ses vacances en nature n'y change rien (ATF 129 III 664 consid. 7.2 p. 673, 493 consid. 5.2 p. 498 s.; 118 II 136 consid. 3b p. 137; 116 II 515 consid. 4b p. 517; arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2010 précité consid. 3.2).

E. 5.2

En l'occurrence, il est constant que les parties ne se sont pas liées par un accord écrit, et qu'aucun décompte mensuel de salaire n'a été remis au fur et à mesure à l'intimé. Il est par ailleurs acquis que l'intimé a perçu mensuellement un montant net, sans que ne soit spécifiée par écrit la part qui aurait par hypothèse correspondu aux vacances, de même qu'aux treizième salaire et jours fériés. Or, comme le rappelle la jurisprudence précitée, lorsque les parties se sont liées par un contrat oral et que la mention de la part de salaire afférente aux vacances n'existe pas faute de décomptes périodiques de salaires, le montant dû doit être versé, que l'employé ait ou non pris des vacances en nature. Ainsi que l'a pertinemment retenu le Tribunal, le premier versement reçu en mars 2013 était de 3'300 fr. correspondant à 100 heures de travail accomplies, ce qui établit le tarif de 33 fr. nets de l'heure allégué par l'intimé. Par conséquent, ni le treizième salaire, ni la rémunération des jours fériés, dus conventionnellement (art. 3.13 et 4.02 CCT) n'y étaient compris. Ce montant de 33 fr. nets se convertit en 39 fr. 85 bruts, comme l'ont calculé les premiers juges selon un calcul admis par l'appelant. Pour le surplus, celui-ci ne critique pas en tant que tels les calculs qui ont conduit le Tribunal à retenir un montant de 27'735 fr. 60 comme dû à l'employé, à titre de salaire, pour les mois de juillet à octobre 2014, auxquels s'ajoutaient encore 4'782 fr. pour les jours fériés 2013 et 2014, ainsi que 8'607 fr. 60 à titre de salaire de vacances 2013 et 2014 et 11'540 fr. 55 pour le treizième salaire 2013 et 2014. Le jugement attaqué sera dès lors confirmé sur ces points.

E. 6

L'intimé, dans son appel joint, reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait respecté les conditions de forme pour obtenir une indemnité pour congé abusif, subsidiairement qu'il n'avait pas été victime d'un congé abusif.

E. 6.1

Selon l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié (ATF 136 III 96 consid. 2 p. 97; 123 III 246 consid. 4c p. 253; arrêts du Tribunal fédéral 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 4.1.2; 4C.233/2006 du 25 octobre 2006 consid. 3; 4C.39/2004 du 8 avril 2004 consid. 2.1). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A_571/2008 déjà cité consid. 4.1.2; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 667). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si le travailleur refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5 p. 70; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 667). Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (arrêts du Tribunal fédéral 4A_320/2014 du 8 septembre 2014, consid. 3.1; 4A_571/2008 déjà cité consid. 4.1.2; 4C.39/2004 déjà cité consid. 2.4; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 664 s.). Savoir si l'on est en présence d'une opposition au congé est affaire d'interprétation de la volonté du travailleur selon le principe de la confiance, lorsque la volonté réelle du travailleur n'a pas été comprise par le destinataire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.39/2004 déjà cité consid. 2.1). L'interprétation selon le principe de la confiance consiste à établir le sens que, d'après les règles de la bonne foi, une partie pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 135 III 410 consid. 3.2; 132 III 268 consid. 2.3.2, consid. 3.1). Cette interprétation objective doit partir du texte du contrat et examiner ensuite celui-ci dans son contexte, en tenant compte de toutes les circonstances qui ont précédé ou accompagné sa conclusion (ATF 131 III 377 consid. 4.2; 119 II 449 consid. 3a), à l'exclusion des événements postérieurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_219/2012 du 30 juillet 2012 consid. 2.5 publié in RSDIE 2013 p. 447). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 et les arrêts cités).

E. 6.2

En l'espèce, l'intimé ne soutient pas avoir manifesté avant la requête de conciliation sa position au sujet de la fin des rapports de travail. Il n'est pas contesté que cette saisine a eu lieu dans les délais prévus par la loi, ni que le terme d'"opposition" n'a pas été employé. L'employé a fait référence aux causes et aux conséquences de son licenciement, se prévalant d'un préjudice moral; dans le cadre d'une appréciation peu exigeante de la formulation utilisée, il est possible d'en déduire que l'intimé n'était pas d'accord avec son congé lui-même. Par conséquent, les conditions de forme prévues à l'art. 336b al. 1 CO sont

respectées. Tant dans sa requête de conciliation que dans son acte d'amplification de conclusions du 28 mai 2015, l'intimé s'est prévalu, à l'appui de sa thèse du congé abusif sous l'angle de l'art. 336 al. 1 let. d CO, de sa réclamation de fiches de salaire. Dans la requête, il a aussi évoqué le droit aux congés, et dans son dernier acte la demande d'un permis de travail, son incapacité à travailler seul pour certaines tâches, et le non-paiement de charges sociales. A bien le comprendre, il soutient nouvellement dans son appel que la modification de contrat qui lui aurait été soumise, suivie d'un licenciement, serait constitutive d'un congé abusif, en sus des réclamations émises. Celles-ci n'ont pas trouvé d'assise concrète dans le dossier; l'intimé ne renvoie d'ailleurs à aucun élément de celui-ci à l'appui de sa prétention en tant qu'elle serait fondée sur les faits précités, non établis. Pour le surplus, ainsi qu'il l'a été retenu ci-dessus, les rapports de travail ont pris fin à la suite d'une incertitude née d'une proposition déclinée par l'employé, incertitude qui n'a pas été levée par l'employeur, contrairement à l'obligation qui lui revenait. Cette situation ne révèle toutefois pas d'abus. Il s'ensuit que la décision du Tribunal de débouter l'intimé de ses conclusions en indemnité pour congé abusif sera confirmée.

E. 7

L'intimé fait encore grief aux premiers juges d'avoir retenu que sa créance en 2'550 fr., à titre d'indemnité forfaitaire pour les déplacements et les repas, était compensée avec sa dette en 3'100 fr. à titre d'amendes et de frais injustifiés.

E. 7.1

La CCT applicable prévoit à son art. 3.05 divers systèmes d'indemnités de déplacement et de repas, dont un forfait de 150 fr. par mois en cas d'utilisation d'un véhicule fourni par l'entreprise pour l'exécution d'un travail aller et retour à l'entreprise. Il appartient à l'employeur de prouver que la rémunération due a effectivement été payée (ATF 125 III 78 consid. 3b = SJ 1999 I 385; arrêt du Tribunal fédéral 4C.429/2005 du 21 mars 2006, consid. 4.2).

E. 7.2

En l'espèce, le Tribunal a arrêté la créance de l'intimé à 2'550 fr., en se basant sur le système du forfait de 150 fr. par mois admis désormais par les deux parties. Il a ensuite retenu comme établie une créance de l'appelant envers l'intimé, d'un montant de 3'100 fr. composé d'amendes de circulation routière (1'700 fr.) et de frais d'essence (1'400 fr.), sur la base des relevés contestés produits par l'appelant. Outre que ces relevés n'ont été que sommairement explicités par ce dernier, ils ne sont en tout état pas propres à démontrer que le montant de 2'550 fr. dû conventionnellement a été effectivement versé à l'intimé, cas échéant sous déduction de certains éléments que l'employeur était contractuellement fondé à opérer. S'agissant en particulier de 2013, l'appelant n'a pas été en mesure de déclarer si le solde résultant des relevés avait ou non été crédité à l'intimé. Dès lors, ni par les titres qu'il a produits ni par ses déclarations, l'appelant n'a fait la démonstration, qui lui incombait, du paiement du montant de 2'550 fr. dû conventionnellement, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu. Le jugement entrepris sera dès lors annulé sur ce point, et l'appelant condamné à verser à l'intimé 2'550 fr. nets. Ce montant portera intérêts à compter du 15 novembre 2013 (date moyenne).

E. 8

Aucune des parties ne critique la quotité des frais de première instance. L'issue de la procédure d'appel, dans laquelle l'intimé obtient gain de cause sur une faible partie de ses

conclusions, ne commande pas de modifier la répartition des frais décidée par le Tribunal. L'appelant, qui succombe entièrement, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 800 fr. (art. 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare irrecevable l'appel formé par A_____ contre les chiffres 5 en tant qu'il portait sur les prétentions en treizième salaire 2012 et 11 du dispositif du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 janvier 2016 et recevable pour le surplus. Déclare recevable l'appel joint formé par C_____ contre les chiffres 13 à 17 du jugement précité. Au fond : Annule le chiffre 17 du dispositif de ce jugement. Statuant à nouveau sur ce point: Condamne A_____ à verser à C_____ le montant net de 2'550 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 novembre 2013. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais judiciaires d'appel : Arrête à 800 fr. les frais de l'appel principal, compensés avec l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.