

GE_GERICHTE C/18007/2002 vom 24. November 2003

GE Cour de justice, 2003-11-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_18007_2002

FR: GE_GERICHTE C/18007/2002 du 24 novembre 2003

IT: GE_GERICHTE C/18007/2002 del 24 novembre 2003

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; VENDEUR(PROFESSION); RÉSILIATION; CONTRAT; INTERPRÉTATION(SENS GÉNÉRAL); INCAPACITÉ DE TRAVAIL; TERME DE CONGÉ; INDEMNITÉ DE VACANCES; LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER; RÉSILIATION ABUSIVE; PREUVE FACILITÉE ; RESTRUCTURATION; CAISSE DE CHÔMAGE; SUBROGATION LÉGALE | T est vendeuse dans la boutique de E. Suite à son licenciement, elle est incapable de travailler pendant sept jours. Le délai de congé n'est pas uniquement prolongé des sept jours de maladie, mais jusqu'à la prochaine échéance, soit la fin du mois. Par ailleurs, rien n'indique que les parties aient conventionnellement convenu de mettre fin au contrat après les sept jours reportés. Il peut être exigé de T qu'elle prenne 9 jours de vacances sur une période de deux mois pendant laquelle elle est libérée de son obligation de travailler. Le licenciement n'est en outre pas abusif, ayant été donné pour cause de restructuration et non en raison du refus de T de travailler le dimanche, projet qui a été finalement abandonné. | CO.18; CO.329d; CO.335.al2; CO.336; CO.336c.al3; LACI.29.al2

Erwägungen

E. 2

. a) Les parties peuvent s'entendre en tout temps, selon les règles générales du Code des obligations, pour mettre un terme au contrat de travail sans respecter un délai particulier. Il importe toutefois que cette résiliation conventionnelle procède d'un véritable accord de résiliation et le Tribunal doit se montrer restrictif dans l'appréciation de la preuve de l'accord par actes concluants qui doit être apportée par celui qui s'en prévaut (Wyler , Droit du travail, p. 339). Pour déterminer s'il y a eu effectivement accord entre les parties, le juge doit rechercher tout d'abord leur réelle et commune intention, conformément à l'art. 18 CO. S'il n'y parvient pas ou s'il constate que l'une des parties 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 (principe de la confiance). A cet égard, les circonstances ayant précédé et accompagné ces déclarations pourront éclairer son interprétation (ATF 122 III 106 consid. 5a ; 121 III 118 consid. 4b ; 119 II 449 consid. 3a ; Favre , Munoz , Tobler , Le contrat de travail et code annoté n° 1.7 ad. art. 335 c). b) Il ressort des débats que, lorsque T_____ a été libérée de son obligation de travailler le 3 juillet 2002, elle a souhaité obtenir de son employeur la confirmation écrite que son salaire lui serait versé jusqu'à la fin de son préavis qui, compte tenu de sa maladie, était reporté au 7 août 2002. Ce faisant, T_____ ignorait que, par le jeu de l'art. 336 c al. 3 CO, son délai de congé venait à échéance pour la fin d'un mois, soit pour le 31 août 2002. La lettre de T_____ du 4 juillet 2002 ne peut s'interpréter comme un accord de résiliation anticipée des relations de service mais comme la volonté de recevoir une assurance que son

salaires soit versés jusqu'à l'échéance du contrat de travail. On ne peut donc, selon le principe de la confiance, interpréter la lettre de T_____ du 4 juillet 2002 comme une offre faite à E_____ de mettre fin, de façon anticipée, aux rapports de travail le 7 août 2002. On ne peut ainsi déduire de cette communication la volonté librement consentie de T_____ de renoncer à son délai de préavis, ce d'autant plus que l'employée n'a pas retrouvé d'activité professionnelle à l'échéance de la fin des rapports de service. C'est donc à juste titre que le Tribunal a retenu que l'art. 336 c. a. 3 CO trouvait pleine application au cas d'espèce et que la fin des rapports de service intervenait le 31 août 2002. Le jugement sera confirmé sur ce point.

E. 3

a) L'art. 329 d al. 2 CO pose le principe selon lequel les vacances doivent être prises en nature et ne peuvent être remplacées par des prestations en espèces (Brunner / Bühler / Waeber , Le commentaire du droit du travail, 2^{ème} édition, n° 2, ad. art. 329 d ; Favre / Munoz / Tobler , loc. cit. n° 2.1, ad. art. 339 d). L'obligation pour l'employeur d'octroyer des vacances en nature trouve également application pendant le délai de congé, le remplacement des vacances par des prestations d'argent étant en principe exclu. La règle n'est toutefois pas absolue et connaît des exceptions lorsque l'employeur n'est plus en mesure d'exécuter sa prestation en nature. Ainsi, lorsque l'employeur a mis fin aux rapports de travail, le but du délai de congé – qui est de permettre au travailleur de rechercher un nouvel emploi – peut être incompatible avec le but de vacances qui est de se reposer. L'employeur ne peut alors exiger que le travailleur prenne son solde de vacances pendant le délai de congé que si la recherche d'un nouvel emploi est compatible avec la prise effective de vacances. Il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances telles que la durée du congé, la difficulté de trouver un autre travail et le solde des vacances à prendre, si l'employeur peut exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (Brunner / Bühler / Weber , loc. cit. n° 4 ad. art. 329 d ; Favre / Munoz / Tobler , loc. cit. n° 2.12 ad. art. 329 d et les références citées ; SJ 1993 p. 354 ; JAR 1998 p. 160). S'agissant de la casuistique, la jurisprudence a considéré qu'on pouvait exiger d'un travailleur licencié le 28 octobre pour le 30 novembre suivant et dispensé de son obligation de se présenter sur son lieu de travail qu'il prenne 5.5 jours ouvrables qui lui étaient encore dus (RSJ 90 (1994) p. 386). b) En l'espèce, T_____ a été libérée de son obligation de travailler le 3 juillet 2002 au soir pour une fin des rapports de service intervenant le 31 août 2002, soit une période de quasiment deux mois. A juste titre, le Tribunal des Prud'hommes a considéré que, compte tenu de ces circonstances, on pouvait exiger que l'employée prenne son solde de 9 jours de vacances pendant son délai de préavis et le jugement sera confirmé sur ce point.

E. 4

a) Le droit suisse est basé sur la liberté de congé. Il en résulte que, en principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement moyennant respect du délai de congé contractuel ou légal. Ce droit fondamental de chaque contractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énumère, de façon non exhaustive, les cas dans lesquels un congé apparaîtra abusif. Les motifs les plus souvent invoqués sont le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité d'une partie (art. 336 al. 1 let. a CO) ou le congé repréailles lorsqu'une partie fait valoir des dispositions découlant de son contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Aux termes de l'art. 335 al. 2 CO, la partie qui donne le congé doit

motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. En introduisant cette obligation de motivation, le législateur a voulu faciliter, à l'égard de la partie à laquelle le congé a été notifié, la preuve du caractère abusif du congé mais il n'a pas voulu pourtant l'en libérer. C'est la raison pour laquelle le Tribunal Fédéral a posé le principe selon lequel le travailleur ne pouvait se contenter d'affirmer que les motifs de résiliation invoqués par l'employeur étaient inexacts sans, de son côté, indiquer le véritable motif abusif de la résiliation (ATF 121 III 60 consid. 3b). Dans la jurisprudence précitée, le Tribunal Fédéral oblige ainsi l'employé à indiquer le véritable motif abusif de la résiliation. Dans une jurisprudence plus ancienne (SJ 1993 p. 360 consid. 3a), le Tribunal Fédéral s'est montré plus nuancé sur le sujet. S'il a aussi posé que, sur le motif du congé, le fardeau de la preuve incombe à la partie demanderesse, il a reconnu que la preuve, ayant pour objet des éléments subjectifs – à savoir le motif réel de l'employeur –, peut être difficile à rapporter. Aussi a-t-il précisé que le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet d'en renverser le fardeau qui reste à la partie demanderesse, l'employeur devant de son côté concourir à la preuve à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé. Cette présomption de fait a rencontré l'approbation d'une grande partie de la doctrine (Rehbinder, Commentaire bernois n° 11, ad. art. 336; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Lausanne 1997, p. 274; Staehelin / Vischer, Commentaire zurichois, n° 36 ad. art. 336). Cette jurisprudence a pour but de permettre aux travailleurs de faire valoir leurs droits en présence d'un licenciement abusif dont la preuve est difficile à rapporter. Elle n'a pas en revanche pour but d'ouvrir une brèche béante qui permette à chaque travailleur d'invoquer la preuve par indices au motif qu'il existait des tensions avec son employeur. C'est en effet un truisme que d'affirmer un état de tension ou de mécontentement de part et d'autre qui prévalait peu avant le licenciement. Il convient de rappeler que le principe de la liberté de résiliation est un droit fondamental pour les contrats de durée indéterminée, l'exception se traduisant par l'interdiction de mettre abusivement fin au contrat (Wylér, Droit du travail, p. 397; ATF 127 III 86 = SJ 2001 I 320). b) En l'espèce, le motif de licenciement résidait dans une restructuration du magasin pour des considérations économiques. La réalité de ce motif a pu être établie et prouvée en procédure par l'intimée. Il a en effet été versé aux débats que, au début de l'année 2002, E _____ et la responsable du magasin A _____ avaient envisagé, pour des raisons économiques, une restructuration du magasin impliquant une modification de son concept en adoptant une orientation plus « self-service ». Cette nouvelle orientation impliquait un allègement des effectifs du magasin qui comportait dorénavant deux employés au lieu de sept. Au regard des preuves recueillies dans la procédure, la Cour d'appel retient que le motif de licenciement consistait dans la restructuration de l'arcade qui a bien eu lieu. Le refus de l'employée de travailler le dimanche ne peut être, aux yeux de la Cour d'appel, retenu comme un motif déguisé de licenciement compte tenu de la réalité qui a présidé aux motifs invoqués par l'employeur.

E. 5

. Le jugement du Tribunal sera également confirmé en ce qui concerne la subrogation dans la Caisse de chômage à concurrence du montant versé à titre d'indemnités journalières, en application de l'art. 29 al. 2 LACI.