

GE_GERICHTE C/1826/2005 vom 26. Oktober 2005

GE Cour de justice, 2005-10-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1826_2005

FR: GE_GERICHTE C/1826/2005 du 26 octobre 2005

IT: GE_GERICHTE C/1826/2005 del 26 ottobre 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; PERSONNEL DE NETTOYAGE ;
RÈGLEMENT D'ENTREPRISE; DIRECTIVE(EN GÉNÉRAL); ABANDON D'EMPLOI;
ACTE CONCLUANT; LIEU DE TRAVAIL | E reprend le contrat de nettoyage des locaux sis à Meyrin où T travaillait depuis de nombreuses années, à raison de deux heures par semaine. Il reprend le contrat de T. Quelques mois plus tard, il demande à T de travailler dans les locaux sis à Genève en lieu et place de ceux de Meyrin. T ne se présente pas dans les locaux de Genève et s'oppose à une modification unilatérale et immédiate du contrat de travail. Elle offre ses services dans les locaux de Meyrin. Les parties campant sur leurs positions, T réclame son salaire durant le délai de congé et une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. La Cour juge qu'E n'a pas modifié le lieu de travail pour des raisons chicanières, qu'il était parfaitement en droit de formuler une telle exigence, conformément à l'article 321d CO. Son intérêt était légitime. T n'a pas repris son travail et a confirmé son refus dix jours plus tard. Elle a abandonné son emploi. Le jugement du Tribunal est confirmé. | CO.321d; CO.337d

Erwägungen

E. 3

L'article 321d CO indique que l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières. Le travailleur doit observer, selon les règles de la bonne foi, les directives de même que les instructions particulières.

E. 4

Les instructions de l'employeur portent en général sur l'horaire, le lieu de travail, la façon de l'exécuter etc. (Duc/Subilia , Commentaire du contrat individuel de travail, p. 132; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez , Commentaire du contrat de travail, ad. art. 321 d).

E. 5

Le contrat de travail prévoyait expressément une clause de mobilité. Cela est d'ailleurs normal, si l'on sait qu'une entreprise de nettoyage doit pouvoir affecter ses travailleurs (euses) à différents chantiers, au gré des circonstances.

E. 6

Le droit de donner des directives ne peut être exercé que dans le cadre de l'emploi convenu entre les parties : il ne permet pas à l'employeur d'exiger du travailleur une activité pour laquelle ce dernier n'a pas été engagé. Ainsi, les instructions ne peuvent pas élargir le cadre des obligations prévues contractuellement, ou des directives qui auraient pour effet de modifier unilatéralement les conditions de travail. L'employeur ne saurait imposer d'autres

tâches au travailleur (Rehbindler , Commentaire bernois, ad art. 321d CO; Staehelin , Commentaire zurichois, n. 14 ad art. 321d CO; Duc/Subilia , op. cit. p. 133; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez , op. cit. ad. art. 321d let d CO).

E. 7

En ce qui concerne les clauses de mobilité, elles sont licites. Toutefois, ce droit ne peut s'exercer que dans la mesure où le changement est acceptable pour le travailleur. Ainsi, la faculté donnée contractuellement par un travailleur à son employeur de l'affecter à n'importe quelle succursale du groupe de l'employeur n'est pas compatible avec l'article 27 al. 2 CC (JAR 1999, 163; Wyler , Droit du travail, p. 98). D'une manière générale, les directives que peut donner un employeur trouvent une limite naturelle dans la fonction pour laquelle le travailleur a été engagé et dans le respect de sa personnalité. Les directives doivent en outre être justifiées par les exigences du travail à effectuer (JAR 1984, 99; Wyler , op. cit. p. 224; Brühwiler , Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, ad art. 321d, p. 83).

E. 8

Dans le cas d'espèce, l'employeur n'a pas modifié le lieu de travail pour des raisons chicanières. Il souhaitait que l'appelante fournisse une prestation personnelle pour des raisons compréhensibles de sécurité et d'assurance. Il était parfaitement en droit de formuler une telle exigence, conformément à l'article 321 CO. Son intérêt était légitime. Pour ce faire, il a dû déplacer une personne travaillant à la Y_____, A_____. Celle-ci a accepté ce changement de lieu de travail, sans protester .

E. 9

Y a-t-il exigence abusive à imposer à l'appelante un trajet plus long ? On relèvera que le trajet de Z_____ à la Y_____ n'est pas considérable. Il ne s'agit pas de traverser tout le canton. Le trajet est de 7,44 kilomètres et le temps de parcours indiqué par le site Internet www.map24.ch est de 9 minutes. A supposer qu'il y ait des problèmes de circulation, on reste dans des limites de l'acceptable. Enfin, le changement permettait une surveillance ce qui n'était pas possible ou difficile à Z_____. L'instruction ne peut être qualifiée d'abusive. Le jugement du 3 juin 2005, sera confirmé sur ce point.

E. 10

L'appelante a refusé de changer de lieu de travail. Sans prévenir, elle n'a pas repris son emploi le lundi 18 octobre 2004 et n'a plus travaillé. Dix jours plus tard, son mandataire confirmait le refus de changer de lieu de travail tout en déclarant que sa cliente était prête à reprendre son emploi mais à Z_____.

E. 11

L'article 337d CO traite de la question de la non-entrée en service ou de l'abandon d'emploi par le travailleur, sans justes motifs. L'application de l'article 337d CO présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 112 II 41 consid. 2). La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi (Staehelin , Commentaire zurichois, n. 16, ad art. 337d CO). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressée, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi,

comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (ATF 126 III 25 consid. 3 c; ATF 123 III 165 consid. 3 a). S'il peut raisonnablement subsister un doute, l'employeur doit adresser une mise en demeure de reprendre le travail (R. Wyler , Droit du travail, p. 388).

E. 12

Dans le cas d'espèce, T_____ a marqué son opposition à un changement du lieu de travail. Et n'a plus repris le travail comme elle en avait l'obligation. Elle n'a pas cherché à discuter avec son employeur dans les jours qui suivaient sa défection. Elle aurait pu rapidement prendre un engagement de fournir désormais une prestation personnelle. L'attitude de l'appelante ne peut être interprétée comme un geste d'humeur passager. Il n'y avait aucun doute possible : T_____ a bien abandonné son poste au sens de l'article 337d CO. Cette brusque absence a d'ailleurs mis l'employeur dans l'embarras de trouver une remplaçante Dans la mesure où il a été jugé que l'instruction de l'employeur concernant le changement de lieu de travail n'était pas excessive, on doit considérer que l'appelante a rompu le contrat de travail avec effet immédiat sans juste motif. Le jugement du 3 juin 2005 sera confirmé sur ce point également.

E. 13

Conformément à l'article 78 LJP, la procédure est gratuite pour les parties.

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