

GE_GERICHTE C/19213/2014 vom 9. Juni 2015

GE Cour de justice, 2015-06-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_19213_2014

FR: GE_GERICHTE C/19213/2014 du 9 juin 2015

IT: GE_GERICHTE C/19213/2014 del 9 giugno 2015

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE; INDEMNITÉ DE VACANCES

Erwägungen

E. 17

août 2015, A_____ a conclu principalement à ce qu'il soit dit que le jugement rendu par le Tribunal était nul et non valablement notifié, subsidiairement à ce que les chiffres 3 à 6 de son dispositif soient annulés et que, statuant à nouveau, l'intimée et la Caisse cantonale genevoise de chômage soient déboutées de toutes leurs conclusions. Elle fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 238 CPC en notifiant un jugement non signé alors qu'elle avait requis dès réception de cet exemplaire, la notification d'un jugement conforme à la disposition précitée, demande restée sans suite de la part du greffe du Tribunal. En outre, et subsidiairement, elle fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO en retenant que le licenciement immédiat n'était pas justifié parce que tardif et que quoi qu'il en soit il n'y avait pas de motif pour un licenciement immédiat. Elle soutient au contraire qu'elle n'était pas forclosée à résilier avec effet immédiat le contrat disposant par ailleurs de motifs suffisants pour le faire. Pour le surplus, le Tribunal avait constaté les faits de manière inexacte dans la mesure où l'employée avait pris toutes les vacances auxquelles elle avait droit de sorte qu'il n'y avait pas lieu de lui allouer une indemnité pour vacances auxquelles elle aurait eu droit pendant le délai de congé. La Caisse cantonale genevoise de chômage s'en est rapportée à justice, alors que l'intimée ne s'est pas déterminée sur l'appel. C. Il ressort pour le surplus de la procédure les faits pertinents suivants : A_____ est une société anonyme avec siège à Carouge ayant pour but l'entretien, le nettoyage et la maintenance de bâtiments et de bureaux et de diverses autres installations. Elle a conclu avec B_____ un contrat de travail de durée indéterminée débutant le 5 décembre 2008. L'employée était engagée à temps partiel à raison de 35,5 heures par semaine puis, dès le 1^{er} décembre 2013, à raison de 25 heures par semaine. Le contrat stipulait un droit aux vacances de quatre semaines par an rémunéré à raison de 8,33% du salaire brut et le versement d'un treizième salaire. La rémunération de l'employée était de 19 fr. 35 brut par heure, portée à 19 fr. 50 brut par heure dès 2014. L'employée travaillait notamment sur le site de la prison Champ-Dollon pour lequel l'octroi d'un badge personnel suite à une procédure de validation est nécessaire. En date du 10 janvier 2014 l'employeuse a adressé un courrier à ses employés les invitant à transmettre leurs propositions de dates de vacances de l'année. Le courrier précisait qu'en cas de non-respect de la date de départ ou d'arrivée sans raison valable, le contrat de travail serait résilié. L'employée a été autorisée à prendre des vacances du 9 au 29 juin 2014, conformément à sa demande. En date du 24 juin 2014, la fille de l'employée a contacté l'appelante pour lui indiquer que sa mère ne reprendrait pas son travail le 30 juin souhaitant prolonger ses vacances jusqu'au 7 juillet 2014 dans le but de rester au chevet de son père,

tombé malade. Par courrier recommandé du 25 juin 2014, l'employeuse a informé l'employée de ce qu'elle refusait la prolongation de ses vacances et qu'il était attendu qu'elle reprenne le travail le 30 juin 2014, sous peine d'être considérée comme en rupture de contrat. L'employée n'a pas repris son poste en date du 30 juin 2014. Par courrier recommandé expédié le 4 juillet 2014 A_____ a résilié le contrat avec effet au 30 juin 2014 pour abandon d'emploi. En date du 22 septembre 2014, l'employée a déposé une requête en conciliation auprès de la juridiction des prud'hommes. Suite à l'échec de la tentative de conciliation, elle a déposé une demande en paiement au greffe du Tribunal des prud'hommes le 24 octobre 2014, concluant au paiement de la somme brute de 23'342 fr. avec intérêts à 5% dès le 5 juin 2014, soit 1'852 fr. 50 à titre de salaire pour le mois de juillet 2014, 2'047 fr. 50 à titre de salaire pour le mois d'août 2014, 2'145 fr. à titre de salaire pour le mois de septembre 2014, 503 fr. à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature relative à la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2014, 545 fr. à titre de treizième salaire relatif à la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2014 et 16'249 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat sans juste motif. Elle a notamment produit un courrier d'une clinique de neurologie au Kosovo selon lequel son père avait été hospitalisé du 20 juin au 13 juillet 2015 suite à des problèmes neurologiques. En date du 3 novembre 2014, la Caisse cantonale genevoise de chômage a déclaré intervenir dans la procédure en raison de sa subrogation pour les indemnités journalières versées à la demanderesse pour le mois de septembre 2014 pour un montant de 601 fr. 30. Par ordonnance du 21 novembre 2014 le Tribunal des prud'hommes a joint à la cause principale la demande d'intervention. L'employeur a par réponse du 28 janvier 2015 conclu au déboutement de la demanderesse de toutes ses conclusions. Les parties ont été entendues lors de l'audience du 18 mars 2015 du Tribunal. Elles ont persisté dans leurs conclusions, suite à quoi le Tribunal a rendu le jugement querellé.

EN DROIT 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC). Il peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC), le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC). Selon l'art. 145 al. 1 CPC les délais légaux ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus (let. b).>> En matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

1.2 En l'espèce, la voie de l'appel est ouverte parce que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions, soit en fin de première instance, était supérieure à 10'000 fr. En outre introduit dans la forme prescrite par la loi auprès de l'instance cantonale compétente, l'appel est de ce point de vue recevable. Communiqué aux parties le 9 juin 2015, le jugement du Tribunal des prud'hommes a été notifié le 15 juin 2015 à l'appelante. Le délai d'appel arrivant à échéance le 15 juillet 2015, mais était suspendu du 15 juillet au 15 août 2015 de sorte que le recours expédié le 14 août 2015 à l'adresse de la Chambre de céans a été formé dans le délai légal. Par conséquent, il est recevable. La Cour dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC).

2. 2.1 La recourante fait tout d'abord grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 238 CPC en ce sens que le jugement qui lui a été communiqué n'est pas signé, ni par le président, ni par le greffier. Elle en déduit que le jugement est nul et que sa

nullité doit être constatée. Elle fait valoir à ce propos avoir requis une notification conforme à la loi immédiatement après la première communication et ne pas l'avoir reçue.

Aux termes de l'art. 238 CPC, la décision judiciaire contient la signature du Tribunal (let. h). Selon la jurisprudence, c'est en principe au droit cantonal de définir qui doit signer effectivement le jugement, pour autant que ce droit prévoit une règle spécifique (TF I 252/06 du 7 février 2006 consid. 1.2, précisant l'ATF 131 V 483 ; Tappy CPC annoté ad. art. 238 n° 15). A défaut de règle du droit cantonal, ce qui est le cas à Genève, il faut appliquer les principes généraux. Certes le Tribunal fédéral, dans son ATF 131 V 483 cité, a retenu, avant l'entrée en vigueur du CPC, que l'absence de signature du président du tribunal emportait la nullité de la décision et que la signature d'un secrétaire de tribunal dépourvu de tout pouvoir juridictionnel ne pouvait pas guérir ce manquement (c.2.3.5). Cependant dans plusieurs arrêts postérieurs dont un arrêt du 23 novembre 2015 destiné à la publication (arrêt du Tribunal fédéral 4A_221/2015), le Tribunal fédéral a rappelé que le respect des règles de procédure n'est pas un but en soi et que la mauvaise application d'une norme du CPC ne pouvait aboutir à l'admission d'un moyen de droit que lorsque ce manquement est en lien de causalité avec la solution adoptée par le jugement, de sorte que la violation du droit de procédure a eu un effet sur la décision (c.3.2). Le Tribunal fédéral avait déjà antérieurement jugé (arrêt du Tribunal fédéral 5A_120/2012 consid. 4.1), en relation avec une violation alléguée de l'art. 238 let. h CPC, que n'importe quelle notification défailtante n'entraînait pas la nullité de l'acte notifié, en particulier lorsqu'il n'est pas démontré que le recourant a été induit en erreur ou a subi un préjudice de ce fait.

2.2 L'on doit en rester à ces principes et constater dans le cas d'espèce, que si certes, la façon dont la notification des jugements est effectuée par le Tribunal des prud'hommes apparaît sujette à caution et que cette juridiction peut s'inspirer de la pratique plus conforme du Tribunal de première instance à l'avenir, il n'en a découlé dans le cas présent aucun préjudice pour l'appelante qui a introduit son appel de manière recevable dans les délais légaux par devant la juridiction de céans. La question aurait pu trouver une autre issue si tel n'avait pas été le cas, question qui peut cependant rester ouverte ici.

3. L'appelante fait ensuite grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 337 CO en tant qu'il a considéré que le congé donné avec effet immédiat était tardif.

3.1 Selon l'art. 337 al. 1 CO, 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. Selon l'al. 2 de cette disposition sont notamment considérés 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. La jurisprudence admet que, mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.2; 127 III 351 consid. 4). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Il s'agit d'une notion juridique indéterminée que le juge peut examiner librement conformément à l'art. 4 du Code civil (ATF 130 cité idem). La jurisprudence du Tribunal fédéral pose deux conditions cumulatives pour retenir l'existence d'un juste motif : le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance indispensable au maintien des rapports de travail (Gloor, Commentaire du droit du travail, 2013, n° 21, p. 742). La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen.

La durée dépend des circonstances mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (par exemple attendre le retour de l'employé fautif de ses vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012). (Gloor, op.cit. n° 69 ad art. 337 CO, p. 767 et ss; Aubert CR-CO I, 2 ème éd. 2012, n° 11, ad art. 337 CO). Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans juste motif. L'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement mais l'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et le cas échéant à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 112 II 49 consid. 2). Il est parfois difficile de distinguer entre l'abandon d'emploi au sens de cette disposition et l'hypothèse où l'employeur invoque un juste motif de résiliation en raison de la demeure du travailleur, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée (par exemple une absence de quelques jours après la fin des vacances). Il n'y a pas de la part du travailleur rupture des rapports de travail mais un manquement qui peut au besoin après un avertissement, soit une mise en demeure de reprendre le travail ou le cas échéant de présenter un certificat médical, justifier une résiliation immédiate des rapports de travail par l'employeur (ATF 108 II 301). A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus intentionnel et définitif de poursuivre les rapports de travail, même si après coup le travailleur offre subitement et inopinément de reprendre le travail. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit en soit pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi (ATF 121 V 277 consid. 3). 3.2 Il ressort des principes rappelés ci-dessus que, contrairement à l'avis du Tribunal, l'appelante n'était par forclosé à licencier l'employée avec effet immédiat dans la mesure où elle pouvait attendre le retour de vacances de l'employée pour lui signifier ce licenciement. Le fait que cela ait été fait encore avant le retour de l'employée, quatre jours après le moment où celle-ci aurait dû reprendre son travail, n'est pas susceptible d'être considéré comme tardif. Par contre, avec le Tribunal et pour les motifs exposés par lui que la Cour de céans fait entièrement siens et auxquels elle renvoie, il doit être retenu que le licenciement immédiat n'était pas justifié, et que quoi qu'il en soit, l'on ne se trouvait pas dans le cas de figure d'un abandon d'emploi. Il en découle que, dans la mesure où le licenciement immédiat n'était pas justifié le grief formulé à ce propos contre le jugement par l'appelante est infondé. 4. L'appelante soutient enfin que le Tribunal n'aurait pas dû accorder à l'intimée une indemnité pour vacances non prises, dans la mesure où l'employée avait bénéficié de toutes les vacances auxquelles elle avait droit jusqu'à la fin du délai de congé ordinaire, soit septembre 2014. Il n'est pas contesté en l'espèce que l'employée avait droit à quatre semaines de vacances. Il n'est pas contesté non plus que l'employée avait pris trois semaines de vacances à fin juin 2014. Il en découle que l'employée avait pris l'intégralité des vacances auxquelles elle avait droit jusqu'en septembre 2014, fin du contrat. De ce fait, il n'y avait pas lieu à allouer une indemnité de vacances jusqu'à l'issue du délai de congé dans la mesure où ces vacances avaient déjà été prises effectivement. Le jugement sera réformé sur ce point. 5. En définitive le jugement du Tribunal sera confirmé à l'exception du montant relatif à l'indemnité pour vacances non prises, le chiffre 3 du dispositif du jugement étant annulé et reformulé pour plus de clarté. 6. La procédure est gratuite (art. 22 al. 2 LaCC; 71 RTFMC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel déposé par A_____ contre le jugement du 9 juin

2015 (JTPH/233/2015) du Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule le chiffre 3 du dispositif dudit jugement et statuant à nouveau condamne A_____ à verser à B_____ la somme brute de 6'590 fr. 50 plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 6 juillet 2014, sous déduction de la somme nette de 601 fr. 30 due à la Caisse cantonale genevoise de chômage. Confirme ledit jugement pour le surplus. Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur, Monsieur Ivo VAN DOORNIK juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. Le président : Cédric-Laurent MICHEL La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.

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