

# GE\_GERICHTE C/22001/2003 vom 15. Februar 2006

GE Cour de justice, 2006-02-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_22001\\_2003](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_22001_2003)

FR: GE\_GERICHTE C/22001/2003 du 15 février 2006

IT: GE\_GERICHTE C/22001/2003 del 15 febbraio 2006

## Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; PERSONNEL DE NETTOYAGE; PÉRIODE D'ESSAI; INCAPACITÉ DE TRAVAIL ; VACANCES ; PRINCIPE DE LA RÉCEPTION ; DÉLAI DE RÉSILIATION ; PROLONGATION | E a adressé une lettre de licenciement à T alors qu'il était en période d'essai. Suite à un retard de la poste, la lettre a été déposée dans la boîte aux lettres de l'employé après son départ en vacances. Dès lors que le temps d'essai de T avait été prolongé par une incapacité de travail antérieure, la Cour a estimé que le délai de congé, qui a commencé à courir au retour des vacances de T, était alors de sept jours, et non d'un mois. | CO.335b; CO.336c

## Erwägungen

### E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), l'appel est recevable.

### E. 2

a) L'appelante estime que le congé a pris effet à la date du 9 août 2003 et qu'en conséquence, la demande en paiement de T\_\_\_\_\_ est infondée et que le jugement du 21 janvier 2004 du Tribunal des Prud'hommes doit être réformé. En substance, elle explique que T\_\_\_\_\_ est parti en vacances le 30 juillet 2003, deux jours avant la date convenue avec son employeur pour son départ en vacances et qu'il doit dès lors subir les conséquences de son abandon de poste qui constitue une grave violation du contrat de travail. Selon l'appelante, elle pouvait considérer que son employé se trouverait encore à son domicile lorsque la lettre du 30 juillet 2003 lui parviendrait. L'appelante affirme que la notification du congé a valablement été donnée durant la période d'essai, le 31 juillet 2003 et que, même si, en raison d'un retard de la Poste, le courrier était effectivement parvenu dans la boîte aux lettres de l'employé après son départ en vacances, il devrait être présumé l'avoir reçu durant la période d'essai car il avait l'obligation de prendre toutes les mesures utiles pour que son courrier lui parvienne à son lieu de vacances. E\_\_\_\_\_ SA a expliqué que vu l'avertissement de son employeur et que s'agissant du Portugal, le courrier simple l'aurait atteint avant le terme de la période d'essai. E\_\_\_\_\_ SA indique également dans son mémoire d'appel que T\_\_\_\_\_ avait été clairement averti par son supérieur, A\_\_\_\_\_, que s'il ne se présentait pas à son travail le 30 juillet 2003, son employeur lui notifierait un courrier de résiliation et qu'il devait prendre toutes les mesures utiles afin de garantir que ce courrier lui parvienne. L'appelante en conclut que l'employé doit répondre de sa carence. Selon elle, s'agissant du recommandé, T\_\_\_\_\_ devait être présumé l'avoir reçu au plus tard le septième jour du délai de garde, soit dès le début du mois d'août 2003. L'appelante en déduit que la notification est présumée être parvenue à son destinataire avant l'expiration du temps d'essai, de sorte que c'est le délai de congé de sept jours prévu à l'article 335b alinéa 1

CO qui s'applique et que de ce fait le congé a pris effet à la date du 9 août 2003. b) Dans le cadre d'une procédure en justice, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). La loi régleme non seulement la répartition du fardeau de la preuve mais aussi les conséquences de l'absence de preuve (ATF 105 II 144 = JdT 1989 I 85). Toutefois la partie qui dénonce le contrat doit prouver qu'elle l'a fait en temps voulu (Pierre Tercier, Les contrats spéciaux , p.482). c) Selon l'article 335b CO, pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail. Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant. Il suffit aux termes de la loi que la déclaration de congé parvienne à son destinataire avant l'expiration du temps d'essai; peu importe que le délai congé arrive à échéance après la période d'essai (ATF 124 V 246 ). La période d'essai se calcule selon le temps de travail effectif à l'exclusion des périodes durant lesquelles l'intéressé a été empêché de travailler (Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts 1981, p. 123). d) Sauf convention contraire, le congé n'est soumis à aucune forme; il peut être donné oralement ou par écrit et prend effet dès qu'il est parvenu au cocontractant, conformément au principe de la réception. La confirmation écrite d'un congé donné antérieurement de vive voix prend effet à compter du jour où il a été donné verbalement. Le congé doit être donné clairement et sans ambiguïté; comme toute autre manifestation de volonté, il s'interprète selon le principe de la confiance, soit dans le sens que de bonne foi son destinataire peut et doit lui attribuer (Pierre Tercier, op.cit. , p.482). e) La période de vacances ne donne droit à aucune protection contre la résiliation en temps inopportun du contrat de travail par l'employeur (art. 336c CO). Par conséquent, il n'est pas interdit de donner le congé pendant les vacances du travailleur et cette période ne suspend pas automatiquement le délai de résiliation du contrat (ATF en la cause 4P. 307/1999). Le Tribunal fédéral admet l'opinion de la doctrine majoritaire, selon laquelle le travailleur à qui une lettre de congé est envoyée à son domicile alors qu'il se trouve en vacances n'est censé en avoir pris connaissance qu'à son retour, à moins qu'il ne soit resté chez lui pendant la période considérée ou qu'il ait fait suivre son courrier à son adresse de vacances (Rémy WYLER, Droit du travail , p. 267-268). Lorsque le travailleur est parti en vacances sans en informer son employeur, il est censé avoir pris connaissance de la résiliation selon les règles ordinaires, car, dans ce cas, l'employeur ne doit pas s'attendre à une absence du travailleur. Si l'employeur avertit le travailleur de ne pas prendre ses vacances, alors que celles-ci n'ont pas été fixées précédemment, il peut alors procéder à une résiliation sous condition potestative. Si le travailleur passe outre l'injonction de l'employeur, la résiliation sera effective le jour du départ en vacances (Rémy WYLER, op.cit. , p. 268). f) En l'espèce, E\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de Monsieur T\_\_\_\_\_ par courrier du 30 juillet 2003, adressé à la fois par pli simple et par voie recommandée. L'appelante affirme avoir averti l'intimé le 29 juillet 2003 de son prochain licenciement et que de ce fait, ce dernier aurait dû prendre toutes les mesures utiles pour que son courrier lui parvienne à son lieu de vacances. La Cour de céans estime que l'appelante n'a pas été en mesure de prouver de façon satisfaisante ce fait. Le témoin A\_\_\_\_\_ a en effet expliqué qu'il ne se souvenait plus si il avait indiqué à l'employé que son contrat allait être résilié et qu'il recevrait son congé pendant les vacances. L'appelante n'a pas fourni

d'autres preuves. En conséquence, la Cour ne peut retenir l'argumentation de l'appelante à cet égard et rejoint sur ce point l'avis du Tribunal des Prud'hommes. En revanche, la Cour ne peut suivre le Tribunal lorsqu'il affirme que T\_\_\_\_\_ a obtenu l'autorisation de partir en vacances de la part de son supérieur hiérarchique dès le 30 juillet 2003. Les différentes preuves à la disposition de la Cour tendent en effet à prouver que l'employeur était opposé à ce départ en vacances. Ainsi, le formulaire des vacances d'été 2003 mentionne la période du 01.08.2003 au 25.08.2003 et le témoin A\_\_\_\_\_ a confirmé que ces vacances n'étaient pas du tout prévues lors de son engagement. Au surplus, lorsque l'employé ne s'est pas présenté le 30 juillet 2003, E\_\_\_\_\_ SA a immédiatement rédigé une lettre de licenciement. Par ailleurs, la Cour de céans constate que l'employé a été en congé maladie du 17 au 29 juillet 2003 durant le temps d'essai. Durant sa période d'essai, il a donc été en congé maladie durant 13 jours. Il en découle qu'à la fin de son congé maladie, sa période d'essai aurait dû être prolongée d'autant, mais cela n'a pas été possible parce que T\_\_\_\_\_ est parti immédiatement en vacances contre l'avis de son employeur. Or, la période d'essai se calcule selon le temps de travail effectif à l'exclusion des périodes durant lesquelles l'intéressé a été empêché de travailler. Dès lors, la période d'essai aurait dû se poursuivre à son retour de vacances, soit le 26 août 2003. En conséquence, la Cour de céans estime que l'employé était toujours en période d'essai en date du 26 août 2003 et que par conséquent le délai de congé n'était pas d'un mois mais de 7 jours. La Cour condamne l'appelante à verser un montant de CHF 1'287.35 (CHF 4'000.- : 21.75 x 7) à titre d'arriérés de salaire. La Cour condamne également l'appelante à verser une indemnité pour les vacances correspondant aux 7 jours du délai de congé, soit un montant de CHF 107.25 ( CHF 1'287.35 x 8.33%). Le jugement querellé sera donc annulé sur ce point. g) Le montant litigieux de la présente procédure étant inférieur à CHF 30'000.-, aucun émolument ne sera perçu et aucun dépens ne sera attribué. En effet, à l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties (art. 12 et 13 LJP, note d'Aubert in SJ 1987 p. 574).

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