

# **GE\_GERICHTE C/23770/2005 vom 19. Juli 2005**

GE Cour de justice, 2005-07-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_23770\\_2005](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_23770_2005)

FR: GE\_GERICHTE C/23770/2005 du 19 juillet 2005

IT: GE\_GERICHTE C/23770/2005 del 19 luglio 2005

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ENTREPRISE DE NETTOYAGE CHIMIQUE ; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; VACANCES; ACCORD DE VOLONTÉS; GROSSESSE; ACCIDENT; FARDEAU DE LA PREUVE; APPRÉCIATION ANTICIPÉE DES PREUVES | T est engagée par E en mars. E lui explique quel est le régime des vacances, celles-ci ne pouvant être prises qu'après que le temps de travail effectif lui ait reconnu un droit équivalent. Elles doivent être demandées trois à quatre mois à l'avance. En juillet, T prend quatre semaines de vacances. E la licencie avec effet immédiat. A son retour, T est en incapacité de travail suite à un accident de la route et annonce sa grossesse. De plus, elle prétend avoir avisé E de ses vacances. T n'a pas prouvé avoir avisé E, ni qu'E ait donné son accord à de telles vacances, en contradiction avec les conditions de son contrat, qui lui ont de surcroît été expliquées oralement et qu'elle a parfaitement comprises. Le licenciement avec effet immédiat était justifié. T ne saurait invoquer l'article 35a LTr, celle-ci n'ayant avisé E de sa grossesse que bien après son retour de vacances, et n'ayant pas annoncé à E qu'elle s'absentait quatre semaines en raison de sa grossesse. | CC.8; CO.329a; CO.329c; CO.337; LTr.35a; LJP.11; LPC.196

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté dans les forme et délai prévus à l'art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est recevable.

### **E. 2**

2.1. 2.1.1. Selon l'art. 329a CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (al. 1). Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (al. 3). Par ailleurs, l'art. 329c CO prescrit qu'en règle générale les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante et comprennent au moins deux semaines consécutives (al. 1). La date des vacances est fixée par l'employeur en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise (al. 2). Les articles 329a et 329c CO sont de nature relativement impérative, c'est-à-dire qu'il peut n'y être dérogé qu'en faveur du travailleur (art. 362 al. 1 CO). En cas d'impossibilité de faire coïncider les souhaits de l'employeur et de l'employé, ce dernier doit se conformer aux vacances fixées par le premier (WYLER, Droit du travail, p. 254 et les références doctrinales citées). L'impossibilité doit être réelle, en ce sens que la bonne marche de l'entreprise ne permette pas à l'employeur d'accorder les vacances aux dates souhaitées, même en procédant aux efforts et aménagements qu'un employeur diligent doit fournir (WYLER, op. cit. p. 255). L'employeur doit également respecter un délai de préavis suffisant pour permettre au travailleur de s'organiser et de préparer ses vacances. En règle

générale, les dates des vacances doivent être communiquées aux travailleurs trois mois avant qu'elles ne soient prises. Dans certaines circonstances exceptionnelles, des délais plus courts peuvent être admis. Tel pourrait être le cas si le travailleur souhaite lui-même prendre des vacances au dernier moment. Toutefois, cette solution nécessite un accord entre les parties (WYLER, op. cit. p. 255).

2.1.2. Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923). Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923; ATF du 23.12.1998, JAR 1999 p. 271; ATF du 2.9.1993, SJ 1995 p. 806; ATF 116 II 142 c. 5c; ATF 112 II 41 c. 3a; ATF 108 II 444 c. 2). Les motifs d'une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu (ATF 101 I a. 545 c. 2c). C'est notamment le cas lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF du 11.10.1994, JAR 1995 p. 193). Les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 c. 5a; ATF 111 II 245 c. 3). Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail lorsqu'il a été précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 117 II 560 ; ATF 116 II 145 c. 6a; ATF 112 II 41 c. 3a). L'avertissement doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat (CAPH du 11.02.1998, SARB 1999 p. 498). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). De manière générale, la prise unilatérale par le travailleur de quelques jours de vacances ne constitue pas, a priori, un juste motif de licenciement (ATF du 15.11.1995, JAR 1997, 203). Cependant, lorsque la prise unilatérale injustifiée de vacances constitue une absence durable (au-delà de quelques jours), l'employeur est fondé à résilier les rapports contractuels pour justes motifs, sans avertissement préalable. L'attitude du travailleur met en effet l'employeur dans l'incapacité de prononcer un avertissement, précisément en raison de cette absence durable (ATF 108 II 301 : JT 1983 I 31 ; SJ 1983, 33; SJ 1989, 671 : JAR 1990, 259; JAR 1987, 210; JAR 1981, 268; CEROTTINI, le droit aux vacances, étude des art. 329a, Ad CO, thèse 2001, p. 243; WYLER, op. cit., p. 257). Cette dernière peut également être considérée par l'employeur comme un abandon non justifié de l'emploi au sens de l'art. 337d CO (CEROTTINI, op. cit., p. 244; WYLER, op. cit., p. 257).

### **E. 2.2.1**

En l'occurrence, force de constater que l'appelante n'a pas prouvé, ni même rendu vraisemblable, comme elle le soutient (cf. mémoire d'appel, p. 2, ch. 3-4), d'une part, que lors des pourparlers ayant précédé son engagement, l'intimée, soit pour elle F \_\_\_\_\_, avait accepté qu'elle prenne trois semaines de vacances en été, le cas échéant en partie non payées et, d'autre part, que quelques semaines plus tard, son interlocuteur ne s'était pas opposé à une telle prise de vacances, lorsqu'elle l'avait informé qu'elle partirait au K \_\_\_\_\_ à partir du 20 juillet 2005. En effet, F \_\_\_\_\_, avec qui l'intéressée s'est entretenue sans témoin lors de son engagement au sujet des vacances, a exclu "totalement" avoir donné son accord pour que celle-ci s'absente trois à quatre semaines durant l'été. Quant à

H\_\_\_\_\_, il a déclaré que l'appelante ne lui avait jamais parlé de vacances avant le 19 juillet 2005. De même, les deux collègues de travail de T\_\_\_\_\_ ont toutes deux indiqué ne pas avoir su que cette dernière voulait prendre des vacances en été, ce qui implique que l'appelante ne leur en avait jamais parlé. Par ailleurs, comme les premiers juges l'ont relevé à juste titre, si, comme l'appelante le soutient, un accord était effectivement intervenu entre les parties au sujet des vacances d'été et que cet accord avait été une condition essentielle de son engagement, un tel arrangement aurait sans aucun doute fait l'objet d'une clause contractuelle écrite, ne serait-ce que parce qu'il dérogeait à la disposition du contrat signé par les parties prévoyant que l'appelante avait droit à quatre semaines de vacances par année de service effectif, soit à 1,67 jours par mois, ce qui, pour l'appelante, correspondait, au mois de juillet, à quelque huit jours ouvrables. En outre, si un tel accord avait été convenu avec l'intimée, les vacances de l'appelante auraient été, comme pour ses collègues - qui, comme l'a indiqué H\_\_\_\_\_, devaient annoncer leurs vacances au début de l'année ou de leur engagement en respectant un préavis de trois à quatre mois -, mentionnées dans le planning informatique des vacances de l'entreprise, ce qui n'a pas été le cas. De surcroît, la prise de telles vacances durant les mois de juillet et d'août aurait constitué une violation de la demande d'allocations d'aide au travail soumise à l'Office cantonal de l'emploi par l'intimé, ainsi que de la décision favorable de ce service du 30 juin 2005, les deux mois susmentionnés, payés en partie par la collectivité publique, ayant été expressément prévus pour la formation de T\_\_\_\_\_ au sein de l'entreprise. Dès lors, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que c'était de manière unilatérale que l'appelante avait quitté, le 20 juillet 2005, son poste de travail pour prendre des vacances en dépit de l'opposition de son employeur.

### **E. 2.2.2**

Dans ces conditions, on ne discerne pas en quoi les auditions du mari de l'appelante, L\_\_\_\_\_, ainsi que de M\_\_\_\_\_, la tenancière du café fréquenté par T\_\_\_\_\_, seraient d'une quelconque utilité à la résolution du litige. Même si ces deux personnes étaient en mesure de déclarer que les l'appelante avaient prévu ses vacances de longue date, cela ne serait pas de nature à établir que T\_\_\_\_\_ avait obtenu de son employeur, lors de son engagement ou ultérieurement, l'accord de prendre plusieurs semaines de vacances durant l'été 2005. Il en va de même de l'audition de D\_\_\_\_\_, du syndicat UNIA, que l'appelante est allée consulter après son licenciement, qui ne pourrait que rapporter à cet égard les dires de l'intéressée. Par une appréciation anticipée des preuves, il n'y a, dès lors, pas lieu de procéder à l'audition de ces trois personnes sur ce point.

### **E. 2.2.3**

C'est également en vain que l'appelante invoque un prétendu malentendu qu'il y aurait eu, lors de son engagement, avec F\_\_\_\_\_ au sujet de ses vacances litigieuses. En effet, ce dernier a indiqué avoir expliqué à l'appelante qu'elle avait droit à quatre semaines de vacances par année de service effectif et qu'il n'avait jamais donné son accord pour que l'intéressé prenne de longues vacances, même avec une partie non payée. Certes, l'intéressé a également déclaré que l'appelante avait "peut-être compris" avoir droit à quatre semaines de vacances pendant l'été. Toutefois, il ne s'agit-là de sa part que d'une simple hypothèse que l'appelante, lors de son audition du 18 janvier 2006 devant le Tribunal des prud'hommes, n'a elle-même pas émise, affirmant uniquement que F\_\_\_\_\_ était d'accord qu'elle prenne des vacances en juillet ou en août. Au demeurant, il résulte du

dossier que l'appelante maîtrise parfaitement le français et qu'elle conversait également avec ses patrons dans sa langue maternelle, de sorte qu'il apparaît peu vraisemblable qu'elle ait pu croire avoir droit à quatre semaines de vacances, ceci d'autant moins le contrat de travail signé par les parties prévoyait que l'intéressé bénéficiait de quatre semaines de vacances par année de service effectif. Admettrait-on néanmoins que l'appelante a mal compris ou mal interprété les explications pourtant claires qui lui ont été données à propos des vacances, en particulier d'été 2005, qu'elle ne pourrait qu'en supporter seule les conséquences, n'en étant que l'unique responsable.

#### **E. 2.2.4**

Le refus de l'intimé d'autoriser l'appelante, lorsque celle-ci l'en a informé le 19 juillet 2005, de partir en vacances durant trois à quatre semaines, était motivé tant par des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise durant la période estivale - en raison, généralement, d'une activité soutenue à ce moment-là - que par un souci d'égalité de traitement avec les employées plus anciennes dans l'entreprise ayant déjà annoncé normalement leurs vacances. A juste titre, T \_\_\_\_\_ ne conteste pas le bien fondé de ces motifs, qui, au demeurant, ne souffrent aucune critique. La prise de vacances par décision unilatérale du travailleur, en dépit d'un refus clair de l'employeur, constituant un acte de nature à ébranler la confiance qui doit exister dans les rapports de travail de façon telle que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée et qu'une rupture immédiate de celui-ci par l'employeur se justifie, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le comportement de l'appelante, malgré le refus de l'intimée de l'autoriser à prendre plusieurs semaines de vacances en été, autorisait la mesure querellée. Cette dernière, au vu de la gravité du manquement de l'appelante à ses obligations ainsi que des principes jurisprudentiels rappelés ci-dessus sous chiffre 2.1.2. in fine, ne nécessitait par ailleurs pas d'avertissement préalable, ce que, du reste, l'appelante ne soutient pas. A cet égard, il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de D \_\_\_\_\_, employée du syndicat UNIA ayant notamment assisté l'appelante en conciliation, et qui, selon T \_\_\_\_\_, aurait pu indiquer que l'intimée lui avait déclaré s'être "trompée" en la licenciant. En effet, même si l'intimée, notamment par le biais de son avocat de l'époque, avait tenu de tels propos - ce qui, au demeurant, ne résulte pas de la procédure, la lettre du 27 septembre du syndicat UNIA relevant, au contraire, que le contrat de travail de l'appelante avait été résilié de manière irrévocable -, ceux-ci n'ont fait l'objet, tant dans la demande en justice que dans le mémoire d'appel de T \_\_\_\_\_, d'aucun allégué de fait et, partant, d'aucune offre de preuve, ainsi, a fortiori, d'aucun développement juridique, de sorte qu'on ne voit pas comment l'appelante pourrait s'en prévaloir aujourd'hui. Par appréciation anticipée des preuves, l'audition de D \_\_\_\_\_ sur ce point se révèle ainsi dénuée de toute pertinence.

#### **E. 2.2.5**

L'appelante fait encore valoir qu'elle était enceinte au moment du licenciement, de sorte que, à teneur de l'art. 35a de la loi sur le travail (LTr), elle pouvait de toute façon quitter son poste sur simple avis à son employeur, si bien que son congé était injustifié. Ce point de vue, pour le moins téméraire, ne saurait être suivi. En effet, selon la disposition de la LTr précitée, les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement (al. 1), et, « sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter » (al. 2). Ainsi, l'employeur ne peut pas se prévaloir du refus de travailler d'une femme enceinte pour justifier le licenciement, dès lors qu'il est avisé de

la grossesse et du fait que la travailleuse l'invoque pour justifier ses absences (WYLER op. cit. p. 401; ATF du 15.02.2001, SARBE 3/01 N° 201, p. 1347). La communication de cet avis n'est soumise à aucune forme, un avis oral à l'employeur ou supérieur direct suffisant (HUG, Commentaire de la loi fédérale sur le travail, 271, ad. art. 35, p. 277; REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15, 2002, p. 211 N° 448), une communication adressée uniquement à une collègue de travail ne l'étant en revanche pas, sauf si cette dernière la transmet immédiatement (HUG, op. cit., ibidem). En l'occurrence, lors de sa comparution personnelle en première instance, l'appelante n'a jamais prétendu avoir voulu quitter son travail en raison de sa grossesse et avoir refusé le travail en relation avec son état. Elle n'a jamais averti non plus son employeur de sa grossesse avant son licenciement, ne lui faisant parvenir un certificat médical à cet égard que cinq semaines après être partie en vacances. Certes, lors de l'audience du 18 janvier 2006, T\_\_\_\_\_ a affirmé que la belle-mère de ses patrons avait su qu'elle croyait être enceinte, affirmation qui a toutefois été clairement contestée par l'intéressée (cf. décl. De J\_\_\_\_\_, PV du 18.01.2006, p. 5). De surcroît, aucun des témoins entendus n'a indiqué que cette grossesse avait été annoncée à l'intimée avant le mois d'août 2005. Au demeurant, il apparaît manifeste que l'appelante ignorait elle-même, le 19 juillet 2005, si elle était ou non enceinte, et n'a apparemment pas consulté à cet égard de médecin avant le 22 août 2005. Enfin, l'art. 35a LTr n'autorise certainement pas une femme enceinte - a fortiori si, comme en l'espèce, elle ne l'est que depuis quatre semaines environ - de quitter son emploi pour prendre des vacances durant plusieurs semaines, contre l'avis de son employeur et les intérêts de l'entreprise, au surplus sans donner de ses nouvelles durant ce laps de temps.

#### **E. 2.2.6**

Il découle de ce qui précède que le licenciement avec effet immédiat était justifié. Le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé et, partant, l'appel rejeté.

#### **E. 3**

Succombant en tous points dans son appel, T\_\_\_\_\_ supportera l'émolument de mise au rôle dont elle s'est acquittée (art. 78 al. 1 LJP).

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