

GE_GERICHTE C/24488/2006 vom 12. Februar 2008

GE Cour de justice, 2008-02-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_24488_2006

FR: GE_GERICHTE C/24488/2006 du 12 février 2008

IT: GE_GERICHTE C/24488/2006 del 12 febbraio 2008

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DÉLAI DE RÉSILIATION; MALADIE; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; MAINTIEN DU PAIEMENT DU SALAIRE; CERTIFICAT MÉDICAL; EXPERTISE ; FORCE PROBANTE ; INDEMNITÉ DE VACANCES; PERTE DE GAIN | La Cour, contrairement à la décision des premiers juges, parvient à la conclusion que le contrat de travail entre E et T a pris fin le 31 août et non le 30 septembre et ce conformément, notamment, à l'article 336c al. 2 CO. Par conséquent, la Cour réduit le montant de l'indemnité pour vacances non prises en nature alloué par le Tribunal. Elle constate, par ailleurs, que l'assurance perte de gain de E ayant eu confirmation par son médecin-conseil que T se trouvait effectivement en incapacité de travail, E n'a pas été en mesure de mettre en doute la véracité des certificats médicaux de son employé, de sorte qu'il se verra débouter de ses conclusions tendant à organiser une expertise. Enfin, la Cour confirme que E est débiteur des salaires impayés jusqu'à la fin de l'incapacité de travail de T, dès lors que la couverture d'assurance lui avait été promise et même contractée, sans cependant être versée mais uniquement en raison des carences de E dans le paiement des cotisations ad hoc. | CO.335c.al1; CO. 336c.al2; CO.322; CO.329d.al.1; CO.324a

Erwägungen

E. 1.1

. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

E. 1.2

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la Juridiction spéciale des prud'hommes est compétente en l'espèce. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de la recourante que le lieu habituel de travail de l'intimée se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

E. 2

L'appelante soutient que la fin des rapports de travail doit être fixée au 31 août 2006, alors que le Tribunal des Prud'hommes a retenu faussement la date du 30 septembre 2006.

E. 2.1

En matière de contrat de travail, la loi en vigueur repose sur le principe de la liberté du congé. Chaque partie a le droit de résilier sans indication de motif un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Elle doit cependant respecter les termes et délais aux termes de l'art. 335 c al. 1 CC, ainsi que les autres règles énoncées aux articles 336 et suivants CO.

E. 2.2

Selon la jurisprudence, le délai légal ou conventionnel de congé au sens de l'art. 336 c al. 2 CO ne commence pas à courir dès la réception de la résiliation ; il doit être calculé rétroactivement à partir de l'échéance du contrat. Si le licenciement est intervenu dans un délai plus long que le délai de congé minimum prévu par la loi, ce dernier délai est seul déterminant sous l'angle d'une résiliation en temps inopportun au sens de l'article 336 c CO ; ainsi, le temps écoulé entre le début du délai de congé ouvert par la résiliation et le début du mois où commence le délai de congé minimum ne compte pas (ATF du 20 juillet 1994, publié in SJ 1995, p. 801 ; ATF 119 II 449 , consid. 2a et 3b, et les références citées = JdT 1995 I, p. 27 ; ATF 115 V 437).

E. 2.3

L'art. 336 c al. 2 CO accorde au travailleur qui se trouve dans l'une des situations mentionnées au premier alinéa de cette disposition le bénéfice d'un délai de congé complet, afin qu'il ait la possibilité de chercher un nouvel emploi. Le troisième alinéa du même article ne vise, en revanche, qu'à faciliter en pratique le changement d'emploi, en le faisant intervenir, non pas à l'expiration – antérieure – du délai de congé suspendu, mais au terme normalement prévu pour la cessation des rapports de travail (ATF 109 II 330 , consid. 2b, et les références citées ; cf. FF 1967 II 249 ss). C'est en considération du but différent assigné aux al. 2 et 3 de l'article 336 c CO qu'il convient d'opérer une distinction selon que la nouvelle incapacité de travail intervient encore dans le délai de congé prolongé ou seulement durant le laps de temps supplémentaire courant jusqu'au prochain terme. Une suspension du délai de congé ne se justifie, par conséquent, que dans la première de ces deux hypothèses (ATF 124 III 474 , consid. 2a). En l'espèce, l'intimée se trouvait dans sa première année de service lorsqu'elle a reçu son congé. A défaut d'un accord contractuel contraire, son délai de congé était donc de 30 jours. Le congé lui a été signifié par courriel du 5 juin 2006, reçu le même jour. Selon les dispositions légales susmentionnées, le délai de congé d'un mois a commencé à courir le 1^{er} juillet pour 12 jours jusqu'au 13 juillet, date où il a été suspendu pendant 30 jours, jusqu'au 11 août 2006. Il a recommencé à courir le 12 août pour les 18 jours restant, soit jusqu'au 29 août. Le congé ne valant que pour la fin d'un mois, il a été repoussé en l'espèce au 31 août 2006. La décision entreprise sera modifiée en conséquence, puisque les premiers juges avaient retenu la date du 30 septembre 2006.

E. 3.1

L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO).

E. 3.2

En l'espèce, cette constatation ne change rien au salaire dû à l'intimée, puisque l'appelante est couverte jusqu'au 31 janvier 2007, que ce soit à titre de salaire ou d'indemnités, le montant en cause étant dans les deux cas identiques. La date de fin des rapports de travail n'aura d'incidence que pour le calcul des vacances, ainsi qu'il en sera fait état ci-après.

E. 4.1

Selon l'art. 329a CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (al. 1), étant précisé que les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (a. 3). Lorsque le taux d'activité du travailleur est de 80% et que le droit aux

vacances applicable est de quatre semaines par année, le nombre de jours de vacances dus est de 1.33 jours par mois de service. A teneur de l'art. 329d alinéa 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO).

E. 4.2

En l'espèce, à défaut d'un accord contractuel contraire, l'intimée avait donc droit à quatre semaines de vacances par année, le calcul portant sur l'entier de la durée des rapports de travail, l'appelante ayant reconnu n'avoir dressé aucun décompte de vacances pour l'intimée qui de son côté, a affirmé ne pas en avoir pris. Sont donc en cause huit mois et demi, au regard d'un emploi à 80 %, qui représentent 11.3 jours de vacances (1,33 x 8,5) ou 3'245 fr. 25 brut (5'000. fr /17.41 x 11.30). La décision querellée sera modifiée en conséquence, soit une réduction de 381 fr. 95 (3'627 fr. 20 - 3'245 fr. 25).

E. 5

L'appelante remet par ailleurs en cause la réalité de l'incapacité de travail de l'intimée.

E. 5.1

C'est au salarié qu'il incombe d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler au sens de l'art. 324 a CO (art. 8 CC). En cas de maladie, d'accident ou de grossesse, celui-ci aura le plus souvent recours à un certificat médical. Un tel document ne constitue pas un moyen de preuve absolu ; l'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve ; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié ; absences répétées ; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance, présentation d'attestations contradictoires, etc.). La mise en doute de la véracité du certificat médical suppose néanmoins des raisons sérieuses. Il n'est pas nécessaire que le certificat décrive l'atteinte à la santé, question qui est en principe couverte par le secret médical. L'employeur est cependant en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement par un médecin conseil. On exigera de lui qu'il requière cet examen sans délai. Sauf exception, le refus du salarié de se soumettre à un tel examen de contrôle pourra être interprété comme l'aveu du caractère non sérieux du certificat produit (ATF du 21 avril 1997 en la cause 4P.112/1996 ; ATF du 12 décembre 1995 en la cause 4P.102/1995 , p. 6 ss ; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 162 s. ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, §§ 16 et 17 ad art. 324 a CO, p. 1708 ; Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 9 et 10 ad art. 324 a CO ; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5 ème éd., n. 12 ad art. 324 a / b CO ; Rehbindler, Berner Kommentar, n. 18 et 19 ad art. 324 a CO ; Berthoud, Le droit du travailleur au salaire en cas d'empêchement de travailler, p. 111 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez , Commentaire du contrat de travail, 3 ème éd., n. 3 ad art. 324 a CO).

E. 5.2

En l'espèce, il ressort de la procédure que, après avoir reçu, tardivement, l'annonce de maladie dûment complétée en novembre 2006, l'assurance perte de gain de l'appelante a

demandé à son médecin-conseil de se procurer les informations nécessaires au sujet de l'intimée, et qu'il a conclu qu'elle était en réelle incapacité de travail. Dès lors la présomption dont bénéficie l'intimée est renforcée, de sorte que, en l'absence d'indices sérieux permettant de mettre en doute ces constats médicaux, ce que l'appelante n'a pas été en mesure de faire, il convient de la débouter de ses conclusions tendant à organiser une expertise.

E. 6

L'appelante affirme encore qu'à défaut d'accord entre les parties, la conclusion d'une couverture LPP en faveur de l'intimée ne repose sur aucune obligation légale et peut au mieux être vue comme un acte de complaisance au bénéfice de celle-ci, sans être de nature à fonder une action en dommages-intérêts.

E. 6.1

Selon l'art. 324 a al. 1 er CO, l'employeur doit verser au travailleur, pour un temps limité, le salaire durant une incapacité de travail non fautive, telle que la maladie, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. Sous réserve des contrats d'une durée indéterminée prévoyant un délai de congé supérieur à trois mois, le droit au salaire dans le cadre des contrats de durée indéterminée, naît le lendemain du jour où la durée des rapports de travail atteint trois mois (Wyler, op. cit., p. 152 ; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, §§ 6 et 10 ad art. 324 a CO, pp. 1706 s. ; Rehbindler, op. cit., ad art. 324 a CO ; Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 2 ad art. 324 a / b CO). La durée du droit au salaire est de trois semaines pendant la première année de service (art. 324 a al. 2 CO), puis, conformément à l'échelle bernoise généralement appliquée à Genève, d'un mois dès la deuxième année de service, de deux mois pour la troisième et la quatrième année de service, de trois mois de la cinquième à la neuvième année de service (cf. Wyler, Droit du travail, 2002, p. 165 ; Aubert, op. cit., § 38 ad art. 324 a CO, p. 1711). A teneur de l'art. 324a alinéa 4 CO, un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peuvent prévoir, en lieu et place du paiement du salaire complet durant un temps limité, le paiement d'indemnités journalières par une assurance perte de gain à la condition que les prestations accordées soient équivalentes à celles du système légal (Wyler, op. cit., pp. 169 ss). L'équivalence s'examinera au regard de deux systèmes différents : celui qui prévoit le paiement du salaire complet pour un temps relativement court, mais qui augmente avec la durée de l'emploi (art. 324 a al. 1 à 3 CO), celui de l'assurance en cas de maladie qui garantit une indemnité inférieure au salaire, mais pour une longue période, et cela dès le premier jour de l'emploi (art. 324 a al. 4 CO ; ATF 96 II 133 = JdT 1971 I, p. 34 ; Aubert, op. cit., § 60 ad art. 324 a CO, p. 1716).

E. 6.2

En l'espèce, il est établi que l'employeur avait souscrit en faveur de l'intimée une assurance indemnités perte de gain pour maladie, qui garantissait le paiement intégral de son salaire dès le 15^{ème} jour d'une incapacité de travail, selon courrier du 26 janvier 2006. L'appelante avait dûment déclaré à l'assurance que sa nouvelle collaboratrice devait désormais être incluse dans le calcul des primes. Il en résulte que l'appelante a, de ce fait, promis à l'intimée une couverture d'assurance en cas d'incapacité de travail. Conformément à cet accord, qui résulte des circonstances, l'appelante a retenu sur le salaire mensuel de l'intimée les cotisations ad hoc, qu'elle n'a toutefois pas reversées à l'assurance. Il s'ensuit

qu'elle s'est obligée envers l'intimée, et doit respecter ses engagements. Les carences administratives de l'appelante ne sauraient profiter à cette dernière. Elle sera donc déboutée de ses conclusions tendant à être libérée du paiement des indemnités dues à l'intimée de septembre 2006 à janvier 2007.

E. 7

L'appelante succombant pour ainsi dire intégralement, l'émolument versé reste acquis à l'Etat. Par simplification, le dispositif sera intégralement repris.

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