

GE_GERICHTE C/26159/2001 vom 28. November 2002

GE Cour de justice, 2002-11-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26159_2001

FR: GE_GERICHTE C/26159/2001 du 28 novembre 2002

IT: GE_GERICHTE C/26159/2001 del 28 novembre 2002

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; MAGASIN; VENDEUR(PROFESSION); ABANDON D'EMPLOI; ACTE CONCLUANT; RÉSILIATION IMMÉDIATE | A la suite d'une altercation avec E, T, vendeuse dans un magasin de confection, quitte son lieu de travail. E estime qu'il s'agit d'un congé avec effet immédiat injustifié de la part de T. La Cour retient que si l'abandon d'emploi ne découle pas d'une déclaration expresse de T, il faut examiner s'il découle d'actes concluants de T. Dans le cas particulier, T a certes eu tort de s'emporter et de quitter son lieu de travail, mais ses actes ont été dictés par son emportement. En offrant ses services deux jours plus tard, elle a manifesté le regret de ses actes et E aurait dû accepter de poursuivre les rapports de travail. T n'ayant donc pas abandonné son poste, elle a droit au paiement d'une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. | LFor.24; CO.337c; CO.337d; LJP.76

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les délai et forme prévus à l'article 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, l'appel formé par E _____ société en nom collectif, est recevable.

E. 2

Les parties étaient liés par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants CO. Conformément à l'article 343 CO et à l'article 1 let. a LJP, le Tribunal des Prud'hommes est compétent rationae materiae .

E. 3

Selon l'article 24 de la loi fédérale sur les fors en matière civile, le Tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou le Tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail est compétent pour connaître des actions fondées sur le droit du travail. C'est donc à bon droit que la demande a été portée devant le tribunal des prud'hommes du canton de Genève, quand bien même le siège social de la société défenderesse est à Neuchâtel.

E. 4

La Cour d'appel des prud'hommes dispose d'un plein pouvoir d'examen, c'est-à-dire qu'elle revoit librement le fait et le droit (Aubert , Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, no 442). Sans connaître la teneur exacte des propos échangés entre T _____ et B _____, on doit considérer que la première n'a pas accepté les remarques formulées par la seconde. Elle s'est fâchée au point de dire qu'elle n'avait pas besoin de travailler en raison des revenus de son mari. Elle a remis, sans protester, les clefs du magasin à la demande de son employeur. L'employée est revenue au magasin deux jours après cette

altercation en déclarant son regret et son intention de reprendre le travail. Elle s'est adressée à la gérante du magasin et n'est pas responsable si cette dernière n'a pas averti B_____. Elle a confirmé son intention lors d'un entretien téléphonique à son employeur du 18 octobre et par courrier du 20 octobre 2001. 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). Dans les situations peu claires, l'employeur doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre son travail (Rehbinder , Commentaire bernois, n. 1 ad art. 337d CO ; Staehelin, op. cit. , n. 5 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'intéressé, 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. 3c, 59 consid.5b; ATF 123 III 165 consid. 3a). Si l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée (par exemple quelques jours après la fin des vacances), l'employeur ne peut déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi. Dans les situations incertaines, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier. Il n'y a pas abandon d'emploi lorsque, après une violente altercation avec son employeur, le travailleur quitte brusquement son travail en emportant du matériel et des affaires personnelles en déclarant qu'il ne reviendra plus et que, dans les jours suivants il revient en exprimant l'intention de trouver un arrangement comportant la reprise du travail. Dans un tel cas, le comportement du travailleur doit être relativisé : en raison de l'excitation de l'emportement et de la colère, l'employeur ne peut raisonnablement pas considérer être en présence d'une décision définitive de son employé de ne plus reprendre son travail (Wyler , Droit du travail, p. 389 ; JAR 2000 p. 227). Il est manifeste que T_____ a eu tort d'effectuer du travail personnel pendant ses heures de travail. Elle ne devait pas s'emporter pareillement parce que son employeur lui en faisait la remarque. Force est de considérer que ses propos et actes ont été dictés par un emportement, certes inadmissible. Elle n'a cependant pas manqué de regretter son comportement en offrant ses services deux jours plus tard. En appliquant les principes dégagés par la jurisprudence et la doctrine, la Cour d'appel considère qu'il n'y a pas eu abandon injustifié ou rupture définitive du contrat de travail. L'employeur devait dès lors prendre en considération la demande de réintégration de T_____, tout en l'avertissant qu'en cas de récidive, son contrat pourrait être résilié avec effet immédiat.

E. 8

Comme il n'y a pas eu abandon injustifié, le salaire devait être payé, conformément aux principes dégagés par l'art 337c CO. Les calculs effectués par le tribunal des prud'hommes sont exacts. Ils ne font d'ailleurs l'objet d'aucune contestation de la part des parties.

E. 9

L'article 76 LJP prévoit que la procédure est gratuite, sauf disposition contraire de la loi. Toutefois, le juge peut mettre les dépens et frais de justice à la charge de la partie qui agit de manière téméraire. En l'occurrence, les parties ont fait valoir leur point de vue sans user de procédés déloyaux.

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