

GE_GERICHTE C/28219/2004 vom 22. Juni 2006

GE Cour de justice, 2006-06-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28219_2004

FR: GE_GERICHTE C/28219/2004 du 22 juin 2006

IT: GE_GERICHTE C/28219/2004 del 22 giugno 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DÉLAI DE RÉSILIATION; ERREUR DE DÉCLARATION ; PRINCIPE DE LA CONFIANCE (INTERPRÉTATION DU CONTRAT) | T signe un contrat de travail prévoyant un délai de congé de trois mois. Lors de son licenciement, E indique qu'il s'agit d'une erreur et qu'elle entendait ne donner qu'un mois de délai de congé, seuls les cadres bénéficiant d'un délai de congé de trois mois. Le cahier des charges de T étant assimilable à celui d'un cadre, la Cour considère que E n'a pas prouvé à satisfaction de droit son erreur, et que le délai de congé est donc bien de trois mois et non d'un. | CO.18;

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

2.1 Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 er CO), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices ; cette recherche débouchera sur une constatation de fait. S'il ne parvient pas à établir avec sûreté cette volonté effective, ou s'il constate que l'un des contractants n'a pas compris la volonté réelle exprimée par l'autre, il recherchera le sens que les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques ; il résoudra ainsi une question de droit (application du principe de la confiance ; ATF 125 III 435 , consid. 2a ; ATF 122 III 118 , consid. 2a ; ATF 118 II 342 , consid. 1a ; ATF 112 II 245 , consid. II/1c).

E. 2.2

Le juge doit partir de la lettre du contrat et tenir compte des circonstances qui ont entouré sa conclusion (ATF 127 III 444 , consid. 1b ; ATF 125 III 305 , consid. 2b ; ATF 115 II 264 , consid. 5a). Selon la jurisprudence, il convient de ne pas attacher une importance décisive au sens des mots, même clairs, utilisés par les parties (abandon de la « Eindeutigkeitsregel ») ; même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire et indiscutable à première vue, il peut résulter du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que la lettre ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 128 III 212 , consid. 2b/bb et 3c, p. 221 ; ATF du 28 février 2002 en la cause 5C.305/2001 , consid. 4b ; ATF 127 III 444 , consid. 1b ; ATF 125 III 305 , consid. 2b ; ATF du 9 juillet 1998 en la cause 4C.436/1997 , consid. 2 ; ATF du 2 mars 1998 en la cause 4C.24/1997 , consid. 1c ; Chappuis , Le texte clair du contrat, in Pour un droit pluriel, 2002, pp. 3 ss). Finalement, et à titre subsidiaire, lorsqu'il subsiste un doute sur leur sens, les dispositions exclusivement rédigées par l'un des cocontractants, ainsi les conditions générales pré-formulées, sont à interpréter en

défaveur de leur auteur, conformément à la règle des clauses ambiguës (« in dubio contra stipulatorem » ; « Unklarheitsregel ») (ATF du 17 septembre 2002 en la cause 5C.134/2002 ; ATF 122 III 118 , consid. 2a ; ATF 119 II 368 , consid. 4b ; ATF 118 II 342 , consid. 1a).

E. 3

3.1 En l'occurrence, l'appelante soutient qu'elle s'est trompée dans la transmission des conditions cadres applicables au contrat de l'intimé. Plus précisément, selon elle, D_____ se serait trompé en transmettant à l'intimé des conditions cadres rédigées pour C_____. Elle explique aussi qu'elle a découvert cette erreur après le licenciement de l'intimé. De son côté, l'intimé a expliqué que les Conditions cadre en matière de ressources humaines daté du 6 novembre 2004 qu'il avait reçu de l'appelante réglaient ses relations contractuelles avec cette dernière.

E. 3.2

A teneur du chiffre 5.5. des Conditions cadre en matière de ressources humaines du 6 novembre 2004, relatif à la fin du contrat, le délai de congé est de trois mois de la première à la dixième année de service après la période d'essai Ni l'attestation de C_____ ni les déclarations de D_____ devant la Cour ne confirme les explications de l'appelante selon laquelle il y aurait eu une erreur dans l'envoi des Conditions cadre en matière de ressources humaines à l'intimé en novembre 2004. Certes, C_____ explique, dans son attestation, qu'il existait au sein de l'appelante deux types de conditions générales de service suivant le poste occupé. L'attestation de C_____ n'indique en revanche pas que le poste occupé par l'intimé n'était pas un poste de cadre auquel s'appliquaient d'autres conditions de service que celles qui s'appliquaient à C_____. Il ressort de la procédure que tant la fonction occupée par l'intimé, Vice Président Corporate Development, que les tâches qui devaient lui être confiée à l'issue de sa période de formation (c réer un dossier de référence sur les lois pour obligations non enregistrées. mise en place des sociétés aux Iles Cayman, établir et spécifier une série de rapports de contrôle ; créer des méthodes de contrôles et surveillance ; exercer les responsabilités administrateurs dans le but de gérer les activités quotidienne) appartiennent à un niveau de responsabilité généralement confié à un cadre. La Cour observera encore que la durée de l'initiation au travail prévue par l'Office cantonal de l'emploi était de six mois soit du 6 novembre 2004 au 5 mai 2005. Il en résulte que dès le 6 mai 2005, la formation prévue était achevée et l'intimé occupait la fonction pour laquelle il a été engagé par l'appelante, fonction dont il a été vu qu'elle correspond à celle d'un cadre. Il découle de ce qui précède que l'appelante n'a pas établi l'existence d'une erreur dans l'envoi des Conditions cadre en matière de ressources humaines le 6 novembre 2004. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'intimé pouvait se fier au délai de congé de trois mois stipulé dans le contrat. Est sans pertinence pour interpréter ce que les parties ont convenu lors de la conclusion du contrat, et donc à l'issue du litige, le fait que l'intimé ait expliqué, dans un mail envoyé à un ami d'enfance en février 2005, soit quatre mois après le début des rapports de service, sa volonté de se former, de constituer une liste de contacts et de ne pas rester longtemps au service de l'appelant. L'appelante ne soutient au demeurant pas que l'intimé aurait enfreint l'art. 1.5 des Conditions cadre en matière de ressources humaines relatif à la confidentialité, à la discrétion et au secret professionnel. Pour le surplus, la volonté de l'intimé de se former et de se constituer un réseau de relations en vue de valoriser ses acquis sur le marché de l'emploi n'est pas, en tant que telle, contraire au principe de la bonne foi. Il découle de ce qui précède que la Cour ne s'écartera pas du résultat obtenu par les premiers juges et qu'elle

confirmera le jugement déferé en conséquence.

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