

GE_GERICHTE C/28248/2011 vom 5. Juli 2013

GE Cour de justice, 2013-07-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_28248_2011

FR: GE_GERICHTE C/28248/2011 du 5 juillet 2013

IT: GE_GERICHTE C/28248/2011 del 5 luglio 2013

Regeste

SALAIRE; SUBROGATION LÉGALE | LSE.19

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Le présent appel, limité au déboulement par le Tribunal des conclusions tendant au versement de 10'400 fr, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

E. 2

L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que le contrat le liant à l'intimée a pris fin le 15 décembre 2011 sans résiliation.

E. 2.1

Le contrat de travail temporaire est une des formes du contrat de location de services (arrêt du Tribunal fédéral 4C.356/2004 du 7 décembre 2004, consid. 2.3). Ce contrat est soumis aux art. 319ss CO, ainsi qu'à des règles spécifiques prévues à l'art. 19 LSE, qui prévoit notamment la forme écrite. Le contrat doit comprendre entre autres le début de l'engagement, la durée de l'engagement ainsi que les délais de résiliation (art. 19 al. 2 let. b et c). Les délais de résiliation sont particulièrement brefs pendant les six premiers mois de service (art. 19 al. 4 LSE). En cas de travail temporaire, l'employeur (l'agence de placement) ne conclut pas, dans un premier temps, de véritable contrat de travail avec son employé, mais un contrat-cadre, soit une convention générale de services permettant d'obtenir l'adhésion du travailleur à ses conditions de travail. Elle lui propose ensuite un contrat de mission dans une entreprise tierce. Si le travailleur accepte la mission offerte, alors il conclut un contrat de travail effectif avec l'agence de placement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.356/2004 précité). En principe, chaque nouvelle mission donne lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de travail de durée déterminée; entre deux missions, le rapport est en général interrompu. Sauf convention contraire, chaque mission de travail intérimaire fait partir un nouveau temps d'essai; la conclusion de contrats successifs n'est pas abusive et ces contrats n'ont pas à être assimilés à un seul contrat de durée déterminée (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013 ad art. 319 n. 72, ad art. 334 n. 32, et les références citées).

E. 2.2

En l'espèce, il est constant que les parties ont signé d'une part un contrat de travail cadre, qui prévoit, à son article 8, deux types de relations de travail, l'une de durée déterminée, qui prend fin à la date prévue de fin de mission, l'autre de durée indéterminée avec délais de congé différenciés, d'autre part un document intitulé "contrat de travail" valant engagement auprès de D_____ expressément qualifié de durée indéterminée et comportant des délais de congé. Les parties admettent qu'elles n'ont pas passé entre elles d'autres conventions écrites, et que le contenu des accords liant l'intimée et la banque, formalisés par courriers électroniques entre elles, n'ont été communiqués qu'oralement à l'appelant. Elles ne contestent, au demeurant, pas qu'il n'y a eu qu'une seule mission confiée à l'appelant, laquelle s'est traduite dans l'unique contrat de mission signé le 14 août 2010. Il ne saurait donc être question de considérer qu'il y a eu plusieurs missions, comme l'ont retenu les premiers juges. Selon les termes clairs de ce contrat de mission, la durée des relations contractuelles entre les parties était indéterminée, avec des délais de résiliation stipulés. Ce cas de figure est expressément visé par le contrat-cadre liant les parties, aux côtés d'un autre type de contrat, soit celui de durée déterminée, réservé comme stipulé à l'art. 8 dudit contrat-cadre, à l'hypothèse dans laquelle la fin de mission est prévue. L'employeur doit donc se voir opposer les termes de ces conventions, rédigés par lui, et dont rien n'indique qu'ils n'étaient pas conformes à la réelle et commune intention des parties, chacune admettant que le terme de la mission n'était pas connu au moment de la passation de leur accord, ce qui exclut le cas de figure de rapports de travail de durée déterminée. Au surplus, l'art. 19 LSE impose que la durée d'engagement figure dans le contrat de mission écrit; on ne saurait dès lors admettre que les communications orales de "prolongation de mission" aient représenté une modification valable des termes du contrat écrit du 14 août 2010. Au demeurant, l'intimée admet, à tout le moins dans ses écritures d'appel, qu'elle était tenue de notifier une résiliation, ce à quoi elle s'était aussi référée dans son email du 8 décembre 2011, ce qui n'est pas non plus compatible avec sa thèse d'un contrat de durée déterminée. L'intimée ne soutient pas que la communication qu'elle a faite en octobre 2011 différerait des autres informations du même ordre données précédemment à l'appelant au cours de la mission, de sorte que l'on ne distingue pas comment celui-ci aurait pu et dû comprendre qu'elle constituait, à cette occasion-là, une résiliation de son contrat. Ce n'est ainsi que le 8 décembre 2011 que l'intimée a manifesté sa volonté de mettre un terme aux relations contractuelles, laquelle ne pouvait prendre effet qu'au terme du délai de congé contractuel de 30 jours nets, soit le 8 janvier 2012. L'appelant a donc droit à son salaire jusqu'à cette date, soit du 16 décembre 2011 au 8 janvier 2012. Cette période comporte 16 jours ouvrables (art. 1 al. 1 LJF); l'intimée étant soumise à la LTr (cf art. 1 à 4), l'exception prévue à l'art. 1 al. 2 LJF ne s'applique pas. Le montant dû est dès lors de 10'400 fr. (16 x 650 fr.). Il sera tenu compte de la subrogation de la caisse de chômage, en application de l'art. 29 LACI, à concurrence des indemnités versées durant le délai de congé, soit 3'935 fr. 15.

E. 3

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : À la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 24 janvier 2013. Au fond : Annule ce jugement. Statuant à nouveau : Condamne C_____SARL à verser à A_____ le montant brut de 10'400 fr. sous déduction du montant net de 3'935 fr. 15, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 décembre 2011. Condamne C_____SARL à verser à B_____ le montant net de 3'935 fr. 10. Invite la

partie qui en a la charge à effectuer les déductions sociales légales. Déboute les parties de toute autre conclusion. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Nadia FAVRE, Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juges; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à fr. 15'000.-.

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