

GE_GERICHTE C/3140/2006 vom 10. Mai 2007

GE Cour de justice, 2007-05-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_3140_2006

FR: GE_GERICHTE C/3140/2006 du 10 mai 2007

IT: GE_GERICHTE C/3140/2006 del 10 maggio 2007

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; HÔTELLERIE ET RESTAURATION; CUISINIER; DEMANDE RECONVENTIONNELLE; ABANDON D'EMPLOI; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; CERTIFICAT MÉDICAL; FORCE PROBANTE; GRÈVE | L'employeur agit contre trois de ses employés pour abandon d'emploi, lequel n'est pas admis par la Cour qui vient donc confirmer sur ce point le jugement du Tribunal. La Cour examine ensuite s'il existe des motifs justifiant la résiliation immédiate des rapports de travail dénoncée par l'employeur. Elle arrive à la conclusion que l'employeur était fondé à résilier les contrats de travail avec effet immédiat, dans la mesure où les trois employés se sont tous absentés le même jour, alors que trente clients étaient attendus au restaurant, sans donner de nouvelles. Les certificats médicaux présentés par la suite n'ont pas été jugés dignes de foi par la Cour, laquelle a comparé le comportement des employés à une grève illicite. | CO.337; CO.337d; CO.324a; CC.8

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP).

E. 2

Citée aussi bien en première instance que devant la Cour, le Dresse G _____ établie à Saint Jean de Gonville a fait savoir que ses horaires professionnels l'empêchaient de se présenter. Une troisième tentative pour recueillir sa déposition se solderait sans doute par un nouvel échec. Compte tenu de l'exigence de célérité régissant les procédures prud'homales (art 343 al. 1 CO), il n'y a pas lieu d'essayer de l'entendre par voie de commission rogatoire, probatoire qui ne permettrait d'ailleurs pas une confrontation pourtant indispensable dans le cas d'espèce. Les arrêts seront donc rendus sur la base des actes d'instruction déjà exécutés.

3.1. Même s'il devait racheter le restaurant avec l'aide financière de sa mère, le premier intimé a été engagé comme cuisinier par la venderesse avant la date prévue pour le transfert de possession, pour un salaire mensuel brut de 4'200 fr. L'existence d'un contrat de travail le concernant, au sens des art. 319 et suiv. CO, n'est pas remise en cause. Son cas doit donc être apprécié à la lumière de ces dispositions.

3.2. L'appelante ne conteste plus la validité du contrat de travail ainsi que la quotité du salaire, de 6'000 fr. brut par mois, convenu par écrit avec le deuxième intimé (cause C/3140/2006, pièces 1 déf; mém. du 10.4.2006 p. 5; du 14.5.2006 p. 6-7; jugement p. 11; mém. du 22.12.2006). Partant, la Cour s'abstiendra de revenir sur ces questions. L'existence d'un contrat de travail conclu avec l'intimé est quant à elle admise.

E. 4

L'abandon de poste au sens de l'art. 337d CO suppose un refus définitif, clairement exprimé par l'employé, d'exécuter à l'avenir sa prestation de travail (TF, SJ 1997 p. 149 consid. 2/c; JAR 2000 p. 227; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6 ème éd., n. 2 ad art. 337d CO et les réf.). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve de l'existence d'une telle manifestation de volonté incombe à l'employeur (JAR 1991 p. 402). Les intimés ne se sont plus présentés au "A _____" à la fin de l'après-midi du 18 janvier 2006, respectivement le matin suivant s'agissant de la serveuse, pour reprendre leur service. Le mercredi, l'appelante a vainement cherché à les joindre tout d'abord par téléphone, puis en se rendant à leur domicile dans la soirée. Le lendemain ou plus vraisemblablement le surlendemain, le deuxième intimé a cependant cherché à lui remettre des certificats médicaux, qu'elle a refusé de recevoir. On ne saurait, dans ces conditions, admettre que les demandeurs ont abandonné leur emploi selon les principes rappelés plus haut.

5.1 Reste à déterminer s'il existait dans le cas d'espèce de justes motifs de résiliation. Dans ses courriers du 23 janvier 2006, le conseil de l'appelante a en effet évoqué le comportement inadmissible des employés et a annoncé que des indemnités leur seraient réclamées. Les destinataires devaient donc comprendre de cette communication, que l'employeur entendait en tant que de besoin les licencier avec effet immédiat.

5.2. Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, 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. Sous peine de déchéance, la partie qui entend dénoncer le contrat en application de la norme précitée doit notifier la résiliation aussitôt qu'elle a connaissance du juste motif dont elle entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion, en général de deux à trois jours ouvrables (ATF 130 III 28 consid. 4.4; JAR 2005 p. 191 consid. 9.). Un délai supplémentaire n'est accordé que si les circonstances particulières du cas d'espèce exigent d'admettre une exception à la règle, par exemple lorsque des vérifications complémentaires se révèlent nécessaires avant de prendre la décision en connaissance de cause (ATF 93 II 18 = JdT 1968 I 63; ATF 4C.345/2001 du 16.5.2001 consid. 3.2; ATF 4C.382/1998 du 2.3.1999 consid. 1; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, op. cit., n. 17 ad art. 337 CO). Après ne plus avoir donné de nouvelles, l'un des défendeurs a voulu remettre des certificats médicaux le jeudi 19 ou plus probablement le vendredi 20 janvier 2006, documents que la demanderesse a refusé de recevoir. Implicitement confirmés le lundi 23 janvier 2006, les licenciements ont donc bien été signifiés en temps utile.

5.3. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance, qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur, apprécié au regard des circonstances objectives et des règles de la bonne foi, justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'employé, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier le licenciement (ATF 130 III 31 consid. 4.1 et 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2; JAR 2005 p. 191 consid. 8.1). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve du juste motif incombe à l'auteur du congé (ATF 130 III 213 consid. 3.2). Un employé ne saurait en particulier être licencié en application de l'art. 337 CO, s'il ne se présente pas à son poste de travail en raison d'une incapacité non fautive au sens de l'art. 324a CO, par exemple due une

maladie psychique (JAR 1991 p. 287; SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail, Le droit du travail en pratique, Vol. 8 p. 59; STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 15 ad art. 337 CO). 5.4. Il incombe au salarié d'apporter la preuve de son empêchement de travailler, ce qu'il fera le plus souvent, en cas de maladie ou d'accident, par la production d'un certificat médical. Un tel document ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu. Peuvent en particulier être pris en compte, pour infirmer une attestation médicale, le comportement de l'employé durant l'empêchement allégué ainsi que les circonstances dans lesquelles la prétendue incapacité est invoquée. Si la force probante d'un certificat n'est pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses.

L'employeur est de son côté en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement par un médecin conseil (TF, JAR 1997 p. 132 et 2006 p. 396; STREIFF/VON KAENEL, op. cit., n. 12 ad art. 324a/b CO). 5.5. Les trois défendeurs ont fait entendre en première instance des médecins qui ont chacun évoqué l'état dépressif, respectivement les crises d'angoisses ayant affecté leurs patients. Le Dr J_____, consulté par la défenderesse, pratiquait cependant au sein d'une permanence médicale et paraît avoir été un généraliste. Sa déposition est restée assez vague, puisqu'il ne s'est tout d'abord plus rappelé du cas sa patiente et qu'il n'a pu retrouver son dossier médical. En outre, il ne semble l'avoir vue qu'à une reprise, le 31 janvier 2006. Huit jours plus tard, l'Unité d'accueil et d'urgence psychiatriques des L_____ a seulement diagnostiqué un épisode dépressif léger. En fonction de ces considérations, la réalité de l'incapacité ayant soi-disant affecté l'employée apparaît déjà très suspecte (cause C/3153/2006, pv du 11.9.2006 p. 6; pièce 13b, 16b déf.). Selon l'analyse du Dr I_____, le deuxième intimé présentait des symptômes dépressifs. Ce médecin ne l'a toutefois vu que le 8 février 2006, soit trois semaines après les faits et la lettre du conseil de l'appelante qui dénonçait un abandon de poste. Le Dr W_____, qui l'avait reçu huit jours plus tôt n'a pas été entendu comme témoin. Même si le Dr I_____ a recueilli les confidences de son patient qui s'est plaint des méthodes de travail et de problèmes avec sa patronne qui, à l'entendre, l'aurait "rabaissé", cette déposition ne permet pas encore de considérer que le 18 janvier 2006 déjà, à partir de 14 h. l'employé aurait été incapable de travailler (cause C/3140/2006, pv du 11.9.2006 p. 5-6; pièces 15, 17a, 20a, 21a, 22 déf.). Le Dr V_____, psychiatre qui s'est occupé du premier défendeur à partir du

E. 7

La restitution d'effets personnels n'est plus réclamée et la condamnation à la délivrance de certificats de travail n'a pas été remise en cause.

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