

GE_GERICHTE C/6429/2008 vom 14. Juli 2009

GE Cour de justice, 2009-07-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6429_2008

FR: GE_GERICHTE C/6429/2008 du 14 juillet 2009

IT: GE_GERICHTE C/6429/2008 del 14 luglio 2009

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DISTRIBUTION DE FILM; INCAPACITÉ DE TRAVAIL; ABANDON D'EMPLOI; RÉSILIATION IMMÉDIATE; CAISSE DE CHÔMAGE; INTERVENTION(PROCÉDURE); SUBROGATION LÉGALE; VACANCES | Dans cet arrêt, la Cour en vient à la conclusion que E ne saurait invoquer l'abandon de poste de T et réclamer une indemnité en ce sens, dans la mesure où il n'a pas démontré avoir réagi à l'absence de son ex-employé, alors même qu'il n'avait pas connaissance de l'incapacité de travail du travailleur. Bien au contraire, il a accepté, deux semaines après l'absence de T, sa démission. La Cour réforme partiellement le jugement en ce sens qu'il nie la subrogation de la caisse de chômage postérieurement à la fin des rapports de travail. | CO.337d; CO.329d

Erwägungen

E. 1

Déposé dans la forme et les délais légaux (art. 59 LJP), l'appel est recevable. La valeur litigieuse étant supérieure à CHF 1'000.-, la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP).

E. 2

Les parties s'accordant sur le transfert des rapports de travail de A_____ SA à E_____ SA, il y a lieu d'en prendre acte.

E. 3

Il est acquis que la résiliation par l'intimé de son contrat de travail était injustifiée. C'est ainsi, à juste titre, que les premiers juges ont débouté celui-ci de ses conclusions postérieures à la fin des rapports contractuels. Ils ont, cependant, fait droit à celles de la partie subrogée, pour une période subséquente, ce qui est, à l'évidence, incohérent. Le jugement entrepris devra dès lors être annulé dans cette mesure.

E. 4

L'appelante fait valoir que la résiliation précitée a pris effet le 8 février 2008 et non le 20 février 2008. Aux dires de l'intimé, celui-ci a quitté son poste de travail, dans l'intention de ne plus y revenir, mais il n'a pas immédiatement signifié sa volonté à l'employeur en raison de sa maladie.

E. 4.1

L'art. 337d CO règle les conséquences juridiques d'une résiliation immédiate sans justes motifs du contrat par le travailleur. Il y a abandon d'emploi lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de l'art. 337d CO présuppose un refus

conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive; si l'employeur peut raisonnablement avoir un doute sur cette intention définitive, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant, le cas échéant, de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi. En particulier, lorsque l'employeur a des doutes au sujet de la capacité de travail de son employé, il doit préalablement l'inviter à reprendre son emploi, à produire un certificat médical, ou à justifier son absence, avant d'admettre qu'il y a abandon d'emploi (ATF 112 II 41 ; arrêt du Tribunal fédéral du 21 décembre 2006 4C.339/2006 ; WYLER; Droit du travail, 2008 p. 520s et les références citées). Il appartient à l'employeur de prouver la volonté du travailleur d'abandonner définitivement son emploi, par exemple par une lettre de mise en demeure restée sans réponse. En l'absence de réaction, l'employeur risque de se voir reprocher d'avoir consenti à la résiliation immédiate de son employé. Si, au contraire, l'employeur a clairement mis en demeure, sans effet, le travailleur de réintégrer son poste, il appartiendra à ce dernier de prouver qu'il n'avait pas la volonté de mettre fin au contrat par son absence, cette dernière se justifiant par une maladie, une libération de la part de l'employeur ou le fait que le contrat avait déjà été résilié (REHBINDER, Commentaire bernois, ad art. 377d CO n° 1).

E. 4.2

En l'espèce, l'appelante ne démontre pas avoir réagi de quelconque façon à l'absence de son employé à partir du 8 février 2008, alors pourtant qu'elle affirme ne pas avoir su que celui-ci se trouvait en incapacité de travail. Il n'apparaît pas qu'elle l'ait invité à reprendre son emploi, à fournir un certificat médical ou à justifier son absence. Dans son courrier du 21 février 2008, elle ne fait pas mention de cette absence, dont elle semble s'être accommodée, et déclare accepter la résiliation du contrat de travail exprimée par le travailleur le 20 février 2008. Il convient, dès lors, de considérer que cette date est constitutive de la fin des rapports de travail. C'est ainsi, à juste titre, que le Tribunal a condamné E_____ SA à verser à T_____ le salaire dû jusqu'au 20 février 2008, soit CHF 1'187,10.

E. 5

E_____ SA fait également grief aux premiers juges de l'avoir condamnée à verser à son employé une différence de salaire pour le mois de janvier 2008, qui, selon elle, ne serait pas due, en raison des vacances prises et de la maladie éprouvée.

E. 5.1

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329 a al. 1 er CO), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329 d al. 1 er CO). A teneur de l'article 329 d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Selon la jurisprudence, cette disposition prohibe en particulier les clauses stipulant que le salaire relatif aux vacances n'est pas versé au moment où celles-ci sont prises mais qu'il est compris dans le salaire global. Un tel accord est nul et, partant, le travailleur conserve le droit de faire valoir une prétention en paiement de ses vacances (ATF 118 II 136 , consid. 3b ; ATF 116 II 515 , consid. 4a ; ATF 107 II 430 , consid. 3a). Le paiement d'une indemnité de vacances avec le salaire global présente en effet le risque qu'un employé rencontrant des difficultés financières dépense l'indemnité immédiatement et renonce par conséquent à prendre des vacances en nature. Le but de

l'article 329 a al. 1^{er} CO, soit le repos du travailleur, est alors compromis (ATF du 7 juillet 2003 en la cause 4C.90/2003). L'inclusion du salaire afférent aux vacances dans le salaire global est toutefois admissible dans des situations très particulières ; tel sera par exemple le cas d'un travailleur à temps partiel dont le taux d'activité varie fortement, d'un travailleur intérimaire (ATF 118 II 136, consid. 3b ; ATF 116 II 515, consid. 4a ; ATF du 6 août 1992 en la cause 4C.18/1992, publié in SJ 1993 355, consid. 2a ; ATF 107 II 430, consid. 3a ; Message du Conseil fédéral, FF 1982 III, p. 210), ou encore d'un travailleur au service de différents employeurs simultanément (Rehbinder, op. cit., n. 15 ad art. 329 d CO). Dans de tels cas en effet, il peut être très difficile pour l'employeur de calculer en cours d'année le montant du salaire afférent aux vacances, afin de le verser au moment où elles sont prises (ATF du 7 juillet 2003 en la cause 4C.90/2003, consid. 2.3). Encore faut-il cependant que le contrat de travail et les décomptes de salaire mentionnent clairement la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances. Le juge doit en effet être en mesure de contrôler si la part convenue du salaire afférent aux vacances garantit l'entier du salaire dû pour cette période (ATF 118 II 136, consid. 3b ; ATF 116 II 515, consid. 4a ; SJ 1993, p. 355). Selon l'article 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. L'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (324 a al. 2 CO). C'est au salarié qu'il incombe d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler au sens de l'article 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. Selon l'échelle bernoise, l'employé a droit à son salaire en cas de maladie durant un mois pendant la deuxième année de service, deux mois durant les troisième et quatrième années, et trois mois durant les cinquième à neuvième années de service (WYLER, op. cit. p. 228).

E. 5.2

En l'espèce, T_____ a, entre le 14 et le 31 janvier 2008, été successivement en vacances puis en incapacité de travail, constatée par certificat médical, lequel n'a pas à être remis en doute. Durant ces périodes, en vertu des principes rappelés ci-dessus, sa rémunération était due, étant précisé que, quelle que soit la façon dont on calcule ses années de service, il n'avait pas épuisé son droit au salaire en cas de maladie. Il est établi que celui-ci, convenu entre les parties, était de CHF 1'840.- par mois. En janvier 2008, l'intimé n'a touché que CHF 916,95. Par conséquent, l'appelante reste redevable de la différence, soit CHF 923,05.

E. 6

E_____ SA reproche, enfin, au Tribunal de ne pas lui avoir accordé d'indemnité, suite à l'abandon injustifié d'emploi de l'intimé.

E. 6.1

Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre le droit à la réparation du dommage supplémentaire (art. 337d al. 1 CO). L'employeur ne doit pas prouver un dommage particulier, il suffit qu'il l'allègue pour obtenir l'indemnité forfaitaire prévue par le législateur. Le sens et la finalité de l'art. 337d al. 1 CO ne sont pas de priver l'employeur qui entend faire valoir son droit à la réparation du dommage

supplémentaire de la possibilité de se prévaloir des dispositions générales en matière de réparation. C'est pourquoi l'art. 337d CO ne s'oppose pas à l'appréciation par le juge d'un tel dommage conformément à l'art. 42 al. 2 CO. S'agissant du fardeau de la preuve, dans l'hypothèse où l'employeur réclame plus que l'indemnité forfaitaire, il lui appartient de prouver son dommage supplémentaire (WYLER, op. cit. p. 523). Le droit à l'indemnité forfaitaire peut être réduit ou supprimé non seulement en cas d'absence de préjudice, ou en cas de préjudice inférieur au quart du salaire mensuel, mais aussi pour des raisons d'équité (AUBERT, Commentaire romand, ad art. 337d n. 4).

E. 6.2

In casu, l'appelante a allégué avoir subi un dommage, qu'elle rapporte à la période allant du 11 au 18 février 2008, du fait de la résiliation par son employé. Bien qu'elle prétende à une indemnité supérieure au quart du salaire mensuel prévue par l'art. 337d CO, elle ne prouve pas de dommage supplémentaire. En vertu de ce qui a été retenu ci-dessus, la période en cause était antérieure à la fin du contrat. A ce moment-là, il appartenait à l'employeur, s'il était effectivement dans l'embarras, de contacter son employé pour, à tout le moins, comprendre la raison de son absence. Faute de l'avoir fait, il en supporte les conséquences. Par ailleurs, ultérieurement, dans son courrier du 21 février 2008, l'appelante a consenti à la résiliation, et n'a élevé aucune prétention. La Cour considère, dès lors, qu'il n'y a pas lieu au paiement d'une indemnité.

E. 7

Par souci de clarté, le jugement entrepris sera entièrement annulé et il sera statué à nouveau, E_____ SA étant condamnée, outre à remettre les certificats de salaire 2007 et 2008, à verser à l'intimé le montant accordé par les premiers juges qu'elle n'avait pas remis en cause, soit CHF 1'747,10, et les montants précités, soit CHF 923,05, et CHF 1'187,10, le tout portant intérêt à 5% l'an à compter du 20 février 2008.

E. 8

La procédure étant gratuite (art. 76 LJP), il n'est pas alloué de dépens.

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