

# **GE\_GERICHTE C/7160/2004 vom 12. Januar 2006**

GE Cour de justice, 2006-01-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_7160\\_2004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_7160_2004)

FR: GE\_GERICHTE C/7160/2004 du 12 janvier 2006

IT: GE\_GERICHTE C/7160/2004 del 12 gennaio 2006

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; TRAVAUX DE CONSTRUCTION; PEINTRE; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; ABANDON D'EMPLOI; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; SOMMATION ; DEMEURE; VACANCES; PRINCIPE DE LA CONFIANCE(INTERPRÉTATION DU CONTRAT); TREIZIÈME SALAIRE | E a résilié le contrat de travail de T avec effet immédiat au motif que celui-ci n'avait pas repris son travail à la fin de ses vacances. Dans l'analyse tendant à déterminer si l'employeur avait un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail, la Cour d'appel a notamment estimé qu'une lettre circulaire par laquelle E avait préalablement informé son personnel que toute arrivée tardive serait sanctionnée par un renvoi immédiat sans autre avertissement, ne valait pas, dans le cas d'espèce, avertissement. | CO.18; CO.337; CO.337c; CO.337d

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Malgré la qualification d'« opposition », l'acte, déposé par E \_\_\_\_\_ le 27 janvier 2005, est considéré comme un appel contre le jugement du 5 janvier 2005. En effet les parties ont comparu en première instance (art. 34 et ss, 37, 56 et ss, 59 LJP). Interjeté dans le délai et selon la forme prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 59 LJP).

### **E. 2**

Comme constaté par les premiers juges, les rapports des parties sont soumis à la Convention collective de travail des métiers du bâtiment, second oeuvre , édition 2001 (ci-après : CCT), et étendue par arrêté du 14 novembre 2001 du Conseil d'Etat à tout le territoire du canton de Genève. Cette convention collective a été notamment prolongée jusqu'au 31 décembre 2004 par des avenants des 27 novembre 2002 et 16 avril 2003.

### **E. 3**

L'appelante considère que, contrairement à ce qui a été retenu en première instance, la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat était justifiée. Selon l'article 337 al. 1 er CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Le deuxième alinéa de cette disposition légale stipule que sont notamment considérés comme de justes motifs 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. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir ruiné la confiance qui est la base essentielle des rapports de travail, voire l'avoir ébranlée à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation de celui-ci. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement

immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur a violé soit l'une de ses obligations au travail soit son devoir de fidélité. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 121 III 467 = JdT 1996 I 381 avec les références). La résiliation immédiate n'est admissible en dernier ressort que lorsqu'on ne peut même plus exiger du partenaire contractuel qu'il résilie les rapports de travail en respectant les délais ordinaires de congé ou, dans le cas d'un contrat de durée déterminée, qu'il attende la fin des relations contractuelles (...). En revanche, des violations moins graves d'obligations tel un comportement incorrect ou déloyal envers un employeur ne rendent en règle générale impossible la continuation des rapports de travail que lorsqu'elles ont été réitérées malgré un ou plusieurs avertissements. Cette condition est requise parce que avant d'en arriver au point de non retour, on peut s'attendre à ce que le rapport de confiance soit ébranlé et que l'avertissement donné au travailleur détournera ce dernier de commettre d'autres violations de ses devoirs (ATF 117 II 560 = JdT 1993 I 148). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (...). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (...). Il y a abandon d'emploi au sens de l'article 337 d al. 1 CO, lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'abandon d'emploi présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution de ses obligations découlant du contrat de travail, de telle sorte qu'il puisse être indubitable interprété comme une résiliation (not. ATF 112 41 = JdT 1986 I 253 ; CAPH du 7 juillet 1994 en la cause III / 1005 / 93 ; Wyler, Droit du travail, p.388). Une absence injustifiée de courte durée (s'étendant par exemple sur quelques jours après la fin des vacances) ne peut pas être interprétée comme une rupture des rapports de travail de la part du travailleur (SJ 1997, p. 149). En revanche, il peut s'agir d'un motif de licenciement avec effet immédiat par l'employeur (ATF 108 II 303 ; JAR 1990, p. 259). En l'espèce, il résulte du dossier que T\_\_\_\_\_ a pris ses vacances, à partir du 27 juillet 2003, avec l'accord de son employeur. Si ses vacances prenaient normalement fin le 11 août suivant, selon l'employé, il avait l'accord de l'appelante de prendre une semaine de plus, soit jusqu'au 20 août 2003, sans salaire ; E\_\_\_\_\_ SA conteste un tel accord. Si les parties ont eu un entretien le 7 août 2003, il n'a pas été question de vacances, mais de problèmes relatif au salaire de l'intimé. Par ailleurs, il n'a pas été établi que le comportement de l'appelante, lors de cette rencontre du 7 août, aurait mis en cause la continuation des rapports de travail entre les parties. Il ne résulte pas du dossier, que l'employeur aurait mis l'intimé en demeure de reprendre son travail, alors qu'il avait constaté l'absence de celui-ci le 11 août 2003. Quant à la lettre circulaire relative au chantier de M\_\_\_\_\_, elle ne saurait valoir avertissement concernant le problème des vacances de T\_\_\_\_\_. En référence aux éléments du dossier, la Cour de céans confirme la solution adoptée par le Tribunal et selon laquelle, la résiliation immédiate du contrat de travail par E\_\_\_\_\_ était injustifiée.

#### **E. 4**

4.1. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. En l'espèce, le délai de congé est de 30 jours de calendrier (art. 2.6 al. 2 CCT). L'article 337 c al. 1 CO fait

naître une créance en dommages et intérêts ; le contrat de travail prend fin en fait et en droit, et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent et à la compensation d'autres avantages résultant du contrat de travail, tels que la gratifications et autres indemnités de départ (ATF 120 II 245 ; ATF 117 II, 272) Depuis le mois de juin 2003, le salaire horaire de T\_\_\_\_\_ a passé à CHF 30,35 l'heure, compte tenu d'une augmentation de 35 centimes l'heure (article 3.1.1 de l'avenant à la CCT du 16 avril 2003).

#### **E. 4.2**

Selon l'acte de demande d'emploi du 1er mars 2003, le salaire comprend le 13ème salaire. Il n'a pas été établi que cet acte ne comportait pas la mention « treizième salaire inclus » quand l'intimé l'a signé. Toutefois, à teneur de l'article 3.4 CCT, un treizième salaire est payé sur la base de 8,33% du salaire annuel brut. Par salaire brut, on entend le salaire correspondant aux heures de travail effectivement accomplies (ne sont pas compris les vacances, jours fériés, heures supplémentaires, indemnités de l'assurance maladie ou accidents, indemnités pour service militaire ou autre). Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par les parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner (ATF 121 III 123 ; ATF 115 II 269 consid. 5a ; ATF 107 II 229 consid. 4). C'est alors le contenu objectivé du contrat qu'il y a lieu de déterminer. Pour y parvenir, le juge peut notamment s'inspirer du texte même de l'accord, des circonstances ayant entouré sa conclusion, des circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion, le but poursuivi par les parties et les usages (ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72 = JdT 1972 I 531 ; Gauch /Schluep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n° 835 et ss). Toutefois, lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a pas lieu d'en dénaturer le sens par la recherche d'une interprétation fondée sur des éléments extrinsèques, sauf si son contenu ne satisfait pas la logique de l'opération telle que, de bonne foi, les parties devaient la considérer (ATF 111 II 284 = JdT 1986 I 96). Les clauses obscures ou ambiguës sont interprétées en défaveur de leur rédacteur (interprétation contra stipulatorem ; ATF 87 II 234 = JdT 1962 I 206). Le contrat établi entre l'appelante et l'intimé stipulait que le salaire incluait le treizième salaire. Le texte de la CCT précise toutefois que le salaire brut s'entend à l'exclusion des vacances, jours fériés, heures supplémentaires, indemnités de l'assurance maladie ou accidents, indemnités pour service militaire ou autre. De plus, le calcul du treizième salaire se fait proportionnellement au salaire brut, à savoir 8,33% du salaire annuel brut. Il s'ensuit que la façon de procéder de l'appelante empêchait son employé de connaître le montant exact de son salaire brut et, partant, de calculer le montant de son treizième salaire. Cette clause contractuelle équivoque doit dès lors être interprétée en défaveur de l'employeur qui était tenu d'établir un décompte sur lequel apparaissait le salaire brut, à savoir le salaire versé pour les heures de travail effectivement accomplies. Il en découle que l'indemnité horaire correspondant au 13ème salaire correspond à CHF 2.50 ( 30,35 x 8,33% ) doit être ajoutée au salaire horaire de CHF 30.35. Selon la CCT, la durée hebdomadaire de travail est de 41 heures (art. 2.1), répartie sur cinq jours par semaine (art. 2.2 CCT). Quant à l'indemnité pour les vacances (Wyler, op. cit., p. 382), elle représente CHF 2.80 (30,35 x 9,24 %). Cette indemnité est donc de 9,24 % (art. 4.1.1 de l'avenant à la CCT du 16 avril 2003). Le montant dû par mois

est donc de CHF 35,65 (30,35 + 2,50 + 2,80) x 41 (heures) x 4,33 (semaines) = CHF 6'328,95.

#### **E. 5**

De plus, en cas de résiliation anticipée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaires du travailleur (art. 337 c al. 3 CO). Le congé immédiat injustifié doit entraîner sauf cas exceptionnels En l'espèce, la solution adoptée en première instance, qui a arrêté cette indemnité à un montant équivalant au salaire de deux semaines, est justifiée et n'est d'ailleurs pas critiquée par l'intimé. Le montant de cette indemnité s'élève à CHF 2'923,30 (CHF 35,65 \* 41 \* 2). Une telle indemnité ne comprend pas de part pour les vacances.

#### **E. 6**

Par ailleurs, l'employé a formulé des prétentions en rapport avec le non-respect de dispositions de la CCT. Tout d'abord, le demandeur a réclamé, pour le mois de juin 2003, CHF 23,85, soit la différence entre les salaires dus et versés. En référence à la pièce 4 produite par E\_\_\_\_\_ en première instance, la Cour d'appel constate que le décompte de salaire de juin 2003 fait état de 9 heures à CHF 30,35/heure, soit CHF 273,15. Ce dernier montant est d'ailleurs repris dans le décompte général communiqué par l'employeur comme pièce 6 de son chargé de première instance. La somme de CHF 30,35 comprend le salaire horaire, l'augmentation de 35 centimes et le treizième salaire lequel est donc inclus dans le salaire horaire conformément à ce qui a été convenu dans l'acte du 1er mars 2003. En conséquence, la prétention formulée par T\_\_\_\_\_ concernant le mois de juin 2003 est infondée. La même solution est adoptée pour ce qui est de juillet 2003. A cet effet, la Cour de céans se réfère à un second décompte de salaire de juillet 2003 figurant sous pièce 5 du chargé du défendeur. Comme rappelé précédemment, la somme de CHF 30,35/heure comprend le salaire horaire, l'augmentation de 35 centimes, et le treizième salaire est inclus. Pour le salaire de mars à septembre 2003, T\_\_\_\_\_ réclame CHF 1'401,45, comme solde de salaire afférent aux vacances et CHF 2'033.-, comme solde de treizième salaire. Dans leur jugement du 5 janvier 2005 (page 11), les premiers juges ont repris, en référence à la pièce 6 de la défenderesse, le salaire perçu pour le mois de mars à juillet 2003. Les montants sont conformes à l'exception du salaire de juillet 2003. Pour ce dernier mois, il résulte en particulier du dernier décompte mensuel (cf. pièce 5 défendeur) et de la page 8 de la demande que le salaire perçu a été de 4'795,30 (et non 4'740). Ainsi, pour les mois de mars à juillet 2003, les salaires mensuels versés ont été de CHF 5'250.-, CHF 4'770.-, CHF 2'730.-, CHF 270.- et CHF 4'795,30, soit au total CHF 17'815,30. Le montant dû à titre d'indemnités de vacances (9,24 %) s'élève 1'646,13 sous déduction de 1'257,90 versés par l'employeur en juin 2003 (demande page 8), soit 388,23. Pour la période postérieure au mois de juillet 2003, les indemnités de vacances ont été comprises dans les indemnités fixées. A ce montant s'ajoute la part du treizième salaire, comme déjà relevé sous chiffre 4.2 ci-dessus, soit CHF 1'484.- ( 17'815,30 x 8.33% ). En conséquence, pour les réclamations dues en rapport avec la CCT le montant dû à l'employé est de CHF 1'872,25.

#### **E. 7**

La solution adoptée par les premiers juges relative au rejet des conclusions en remboursement des frais du véhicule (art. 3.5.2 CCT) est conforme aux éléments de la cause et n'est pas critiquée en appel. Par souci de clarté, le jugement entrepris est annulé et

réformé en conséquence. Sur la base de ce qui a été développé et retenu dans le présent arrêt, E\_\_\_\_\_SA est condamnée à payer à sa partie adverse CHF 6'328,95 et CHF 2'923,30 (chiffres 4 et 5), soit CHF 9'252,25 net avec intérêt à 5 % dès le 1er octobre 2003, et CHF 1'484.- et CHF 388,25 ( chiffre 6 ), soit CHF 1'872,25 brut avec intérêt à 5% dès le 1 er octobre 2003.

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