

GE_GERICHTE C/8369/2004 vom 11. Juli 2006

GE Cour de justice, 2006-07-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_8369_2004

FR: GE_GERICHTE C/8369/2004 du 11 juillet 2006

IT: GE_GERICHTE C/8369/2004 del 11 luglio 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; BANQUIER ; CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE; RÉSILIATION; ACCORD DE VOLONTÉS; VICE DU CONSENTEMENT ; CRAINTE FONDÉE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; INDEMNITÉ DE VACANCES | E donnant le choix à T entre le licencié ou qu'il présente sa démission, en précisant que le certificat de travail reflèterait cette situation; T invalidant sa démission pour crainte fondée après avoir reçu le certificat de travail; crainte fondée admise

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté dans la forme et le délai prescrits par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), dès lors que le jugement a été expédié pour notification le 8 mars 2005 et l'acte d'appel déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 8 avril 2005, l'appel est recevable.

E. 1.2

Les premiers juges ont à juste titre admis leur compétence ratione materiae et ratione loci dans la mesure où, d'une part les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO), et d'autre part, tant le siège de l'intimée que le lieu habituel de travail de l'appelante se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

E. 1.3

Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la cognition de la Cour d'appel est complète.

E. 2

L'appelante soutient que le contrat de travail n'a pas valablement pris fin avant l'échéance du 31 décembre 2004.

E. 2.1

Selon l'article 334 al. 1 CO, le contrat de travail de durée déterminée se définit comme celui qui prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner le congé. La durée déterminée du contrat résulte de la loi, de la nature du contrat ou de la convention des parties (arrêt du Tribunal fédéral des assurances B 90/00 du 26 novembre 2001, in RSAS 2003 p. 503, consid. 4b). Les parties peuvent fixer un terme, soit une durée, soit un laps de temps objectivement déterminable, pourvu qu'elles soient en mesure de connaître de façon suffisamment précise la fin des rapports de travail (ATF du 28 novembre 2000 en la cause 4P.222/2000 ;

TERCIER, Les contrats spéciaux, 2ème éd., n. 2797 ; ENGEL, Contrats de droit suisse, pp. 355 ss). La caractéristique principale d'un tel contrat est que les parties ne peuvent pas mettre fin aux rapports de travail, sauf si celle qui en prend l'initiative possède un juste motif de résiliation immédiate (Stahelin, Commentaire zurichois, N 17 ad art. 334 CO; Brunner/ Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. Lausanne 2004, N 4 ad art. 334 CO; WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 323). Il ne faut cependant pas perdre de vue que les parties ont la faculté de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord (Aufhebungsvertrag), pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 118 II 58 consid. 2a et les arrêts cités). Il en découle que, sous cette réserve, les parties restent libres de mettre fin d'un commun accord à un contrat de travail de durée déterminée avant son échéance (WYLER, op. cit., p. 323 in fine). Cette résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune forme particulière (art. 115 CO) et peut donc être donnée par écrit, oralement ou même tacitement (Müller, Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, thèse Berne 2001, p. 26 et 42). Pour savoir si un tel accord a été conclu, il convient d'interpréter les déclarations des parties en application de l'article 18 CO (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.185/2002 du 27 septembre 2002, consid. 3.1). Certes, la jurisprudence et la doctrine ont posé des cautions quant à la possibilité pour les parties de résilier conventionnellement le contrat de travail, pour tenir compte, à juste titre, des conséquences d'un tel accord pour le travailleur, dès lors que celui-ci renonce par ce biais à la protection légale contre le congé (cf. art. 336 ss CO), restreint ses prétentions futures de chômage (cf. art. 30 al. 1 let. a LACI; Stahelin, op. cit., N 19 ad art. 334 CO) et perd une partie de son salaire lorsque la fin des rapports de travail convenue intervient avant l'expiration ordinaire du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.49/1999 du 23 avril 1999, consid. 2). La pratique considère ainsi que l'employeur ne peut conclure trop facilement que le salarié accepte de mettre fin conventionnellement au rapport de travail. Il ne peut, de bonne foi, déduire une telle volonté de la part du travailleur que si celle-ci ressort de manière claire et irréfutable de son comportement (ATF 102 Ia 417 consid. 3c; arrêt 4C.49/1999 précité, consid. 2 et la référence citée).

E. 2.2

En l'espèce, le contrat de travail considéré est de durée déterminée. Ainsi, seul un licenciement immédiat pour justes motifs ou un accord des parties permettait d'y mettre fin de manière anticipée, avant l'échéance du 31 décembre 2004. L'intimée soutient qu'un tel accord existe et se prévaut à cet effet de la lettre de démission signée par l'appelante lors de l'entretien du 3 novembre 2003. Dans la mesure où l'appelante déclare avoir donné sa démission sous l'empire d'une crainte fondée, il convient d'en examiner la validité.

E. 2.3

La crainte fondée (art. 29 et 30 CO), qui constitue un vice du consentement, est celle qu'une personne - partie ou tiers - inspire à une autre, intentionnellement et sans droit, pour la déterminer à faire une déclaration de volonté. La cause de la crainte est la menace d'un mal futur dans l'hypothèse d'un refus d'obtempérer; elle vicie la volonté au stade de sa formation. La victime d'une crainte fondée est placée devant l'alternative de soit faire la déclaration exigée ou subir le mal dont elle est menacée (ENGEL, Traité des obligations en droit suisse, 2e éd., p. 363). Pour qu'il y ait crainte fondée, les quatre conditions suivantes doivent être réunies: la victime doit avoir été l'objet d'une menace, à savoir qu'un préjudice déterminé se réaliserait si elle ne concluait pas l'acte juridique qui lui était demandé ; cette menace doit avoir été grave et sérieuse, ce qui doit être établi en se plaçant dans la situation

de la victime et compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce ; cette menace doit par ailleurs avoir été illicite, c'est à dire faite sans droit ; enfin, cette menace doit avoir été causale, à savoir que sans elle la victime n'aurait pas conclu de contrat ou ne l'aurait pas conclu à ces conditions (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du code des obligations, p. 117 s. No 624-629). Bien que l'objet de l'article 29 CO, sanctionnant la crainte fondée, ne soit pas l'acte menaçant du cocontractant ou d'un tiers, mais l'effet de la menace, la crainte fondée n'est significative que si elle provient d'une menace (SCHMIDLIN, Commentaire bernois, n. 11 et 12 ad art. 29/30 CO). La seule crainte qui constitue une cause d'annulation du contrat est celle inspirée par des menaces exercées dans l'intention d'amener la personne menacée à passer un acte juridique (VON TUHR/PETER, Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts, vol I, p. 325 n. 2). La crainte doit avoir été insufflée par une personne (cocontractant ou tiers); si la crainte n'a pas été inspirée par un individu, mais a été déterminée, dans l'esprit de la victime, par un fait extérieur étranger à toute intervention personnelle de l'homme, la victime ne peut invoquer l'article 29 CO pour se libérer du contrat qu'elle a conclu (BEGUELIN, FJS 279, p. 1 et 2). En outre, il faut que le vice du consentement soit invoqué par la partie qui en est la victime dans un délai d'un an à compter du moment où la crainte fondée s'est dissipée, à défaut de quoi l'acte juridique litigieux est tenu pour ratifié (art. 31 al. 1 CO).

E. 2.4

En l'espèce, l'appelante a eu à choisir entre démissionner et être licenciée avec effet immédiat. En effet, ce n'est pas elle qui a spontanément présenté sa démission lorsque l'intimée lui a fait part de sa volonté de la licencier. En outre, bien que la lettre remise lors de l'entretien du 3 novembre 2003 ne fasse pas état d'un licenciement immédiat, mais pour le 31 janvier 2004, avec libération immédiate de l'obligation de travailler, il ressort des déclarations du témoin B _____ que la possibilité qui a été évoquée était bien celle d'un licenciement immédiat. Enfin, l'appelante a indiqué ne pas avoir eu le temps de lire les lettres qui lui étaient présentées durant l'entretien. Ainsi, ce n'est qu'après avoir signé la lettre de démission qu'elle a pu se rendre compte que l'alternative n'était pas un licenciement immédiat, mais ordinaire, avec un préavis de deux mois pour la fin d'un mois, lequel n'était pas valable dans le cadre d'un contrat de durée déterminée, comme l'a reconnu l'intimée devant la Cour de céans. Enfin, le témoin C _____ a déclaré qu'il avait été précisé à l'appelante qu'un éventuel refus de démissionner influencerait sur la teneur du certificat de travail. Il apparaît ainsi que l'appelante n'a pas librement choisi de démissionner mais y a été contrainte par peur des conséquences d'un licenciement immédiat et de la délivrance d'un certificat de travail négatif. C'est donc uniquement pour ne pas hypothéquer son avenir professionnel qu'elle a obtempéré et signé la lettre de démission. Il convient par ailleurs de relever que la démission de l'appelante procurait un avantage non négligeable à l'intimée dans la mesure où elle lui permettait de se départir du contrat de travail onze mois avant son échéance, sans avoir à soutenir une éventuelle procédure judiciaire de contestation de congé immédiat. Pour que l'appelante puisse se prévaloir de la crainte fondée, encore faut-il que le choix devant lequel elle a été placée lors de l'entretien, à savoir démissionner ou se voir licencier immédiatement, constitue une menace faite sans droit au sens des articles 29 et 30 CO. Il convient d'examiner si la résiliation immédiate de son contrat de travail pour justes motifs dont l'appelante était menacée si elle refusait de donner son congé, constituait une menace faite sans droit, exercée par l'intimée d'une façon abusive pour lui procurer un avantage auquel elle n'avait pas droit (ATF 76 II 366, JT 1951 I 531 ; ATF 84 II 624, JT 259 I 474 ; ATF 105 I a 212, JT 1981 I 491), ce qui revient à

déterminer si ladite résiliation était ou non justifiée.

E. 2.5

Selon l'article 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923). Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923 ; ATF du 23.12.1998, JAR 1999 p. 271 ; ATF du 2.9.1993, SJ 1995 p. 806 ; ATF 116 II 142 c. 5c ; ATF 112 II 41 c. 3a ; ATF 108 II 444 c. 2). Les motifs d'une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu (ATF 101 I a. 545 c. 2c). C'est notamment le cas lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF du 11.10.1994, JAR 1995 p. 193). Les faits invoqués doivent objectivement revêtir une certaine gravité (ATF 116 II 145 c. 5a) ; (ATF 111 II 245 c. 3) et le renvoi immédiat constitue une ultima ratio par rapport à l'éventualité d'un congé ordinaire, qui ne peut être admise que si la situation exclut de manière absolue la continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat (CAPH du 4.05.1993, H. c/ S., cause No VII/187/92). Seuls des manquements particulièrement graves du travailleur à ses obligations découlant de son contrat de travail, en particulier à son obligation d'exécuter le travail ou son devoir de fidélité (art. 321 a CO), justifient la résiliation immédiate du contrat (ATF du 29.06.1999, SARB 2000 p. 923 ; ATF du 21.10.1996, SJ 1997 p. 149 ; ATF 117 II 72 c. 3). Le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale même si les manquements pris séparément ne présentent pas chacun un caractère de gravité suffisant pour justifier une résiliation abrupte du contrat de travail (CAPH du 30.03.1999, JAR 2000 p. 131). La fonction et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, le genre et la gravité des griefs articulés par l'employeur, la longueur du délai de congé ordinaire sont autant de critères qui doivent être pris en considération (ATF 23.12.1998, JAR 1999 p. 271 ; ATF 111 II 245 c. 3 ; ATF 104 II 28 c. 1). L'employeur a un intérêt particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur (ATF 108 II 444 c. 2 b), notamment quand il est en contact direct avec la clientèle (ATF 166 II 145 c. 6 b). Lorsque le manquement est moins grave, il peut néanmoins donner lieu à une résiliation immédiate du contrat de travail lorsqu'il a été précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 117 II 560 ; ATF 116 II 145 c. 6a ; ATF 112 II 41 c. 3a). L'avertissement doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat (CAPH du 11.02.1998, SARB 1999 p. 498). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC). Le fardeau de la preuve d'une résiliation intervenue en temps utile incombe également à la partie qui donne le congé (ATF du 22.02.1996, JAR 1997 p. 201).

E. 2.6

En l'espèce, l'intimée souhaitait mettre fin au contrat la liant à l'appelante en raison des erreurs commises par celle-ci, lesquelles étaient particulièrement graves dans la mesure où

elles ont entraîné, selon les déclarations du témoin F _____, des pertes respectives de USD 130'000.- pour la première et USD 125'000.- pour la seconde. Il ressort toutefois de la procédure d'une part que la commission d'erreurs était courante au sein de la banque, un compte existant d'ailleurs pour leur gestion, et d'autre part que l'appelante ne commettait pas plus d'erreurs que ses collègues, l'intimée n'ayant en outre pas établi à satisfaction de droit que l'appelante était effectivement à l'origine des pertes qui lui sont attribuées. De plus, lesdites erreurs ne semblent pas aussi graves que le soutient l'intimée puisque suite à la première d'entre elles, B _____ s'est contenté de demander à l'appelante de ne pas jouer avec le capital de la banque, sans pour autant lui signifier un avertissement écrit, alors qu'aux dires du témoin G _____, telle était la procédure en cas d'erreur grave. S'agissant de la deuxième erreur, il apparaît que la banque a couvert la perte entraînée par l'annulation de l'ordre de vente, sur la base des seules affirmations du client. L'appelante avait certes omis de remplir la formule ad hoc, cependant ce n'est pas cette omission qui a entraîné une perte pour l'intimée. En effet, eût-elle suivi la procédure prévue que la banque n'aurait pas pour autant été en mesure de prouver l'existence de l'ordre d'annulation, les conversations téléphoniques avec les clients n'étant pas enregistrées. Il en découle que la deuxième erreur était sans conséquence et ne peut ainsi être qualifiée de particulièrement grave. Elle ne saurait donc justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable. A cet effet, l'avertissement ayant suivi la première erreur est insuffisant, l'intimée n'ayant pas établi qu'il comprenait la menace claire d'un licenciement immédiat en cas de réitération. La résiliation immédiate du contrat n'étant pas justifiée, la menace de recourir à cette voie de droit en cas de refus de l'appelante de présenter sa démission était illicite.

E. 2.7

Il en va de même s'agissant des menaces relatives au libellé du certificat de travail, dans la mesure où il apparaît que le certificat intermédiaire du 4 novembre 2003 n'a été délivré à l'appelante que parce que celle-ci avait accepté de signer la lettre de démission lors de l'entretien de la veille. En effet, d'après le témoin C _____, d'une part ce document correspond à la réalité et d'autre part, en cas de refus de démissionner, l'appelante aurait reçu un certificat reflétant « la réalité de la situation ». Il en découle que la teneur du certificat de travail a manifestement été liée à la signature de la lettre de démission, c'est-à-dire que l'appelante a été contrainte de démissionner pour obtenir un certificat de travail conforme à la réalité, alors même qu'il s'agit d'un droit du travailleur garanti par l'article 330 a al. 1 CO.

E. 2.8

L'appelante ayant invoqué le vice entachant son consentement dès le 11 novembre 2003, soit dans le délai prescrit par l'article 31 al. 1 CO, sa démission du 3 novembre 2003 est dépourvue d'effets. Il en découle que le contrat de travail n'a pas pris fin de manière anticipée et qu'elle a droit à ce qu'elle aurait gagné jusqu'à l'échéance du 31 décembre 2004, soit fr. 69'237.- à titre de salaire pour les mois d'avril à décembre 2004 et fr. 7'693.- à titre de 13ème salaire pour l'année 2004. Par application analogique de l'article 337c al. 2 CO, le revenu tiré d'un nouvel emploi doit être imputé du salaire dû par l'employeur lorsque le travailleur, libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé, retrouve un nouvel emploi avant la fin des rapports de travail (ATF 118 II 139 = JdT 1993 I, p. 390). Il convient ainsi de prendre en compte le montant de fr. 17'407.- gagné auprès de X _____. L'intimée sera donc condamnée à verser à l'appelante la somme brute de fr. 59'523.- et le jugement querellé sera modifié en conséquence.

E. 3

L'appelante réclame également fr. 8'060.- à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature durant l'année 2004.

E. 3.1

Le Tribunal a correctement rappelé le principe selon lequel l'obligation de fidélité du travailleur libéré de son obligation de prester lui commande de prendre ses vacances durant le délai de congé. Cependant, lorsque celui-ci est inférieur à deux ou trois mois, l'impossibilité pour le travailleur de bénéficier de ses vacances est présumée (ATF 128 III 271 = JdT 2003 I, p. 606 ; ATF 117 II 270). Une fois le contrat dénoncé en effet, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faudra examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (Cerottini, *Le droit aux vacances*, 2001, pp. 296 ss ; WYLER, *Droit du travail*, 2002, pp. 255 s. ; AUBERT, in *Code des obligations I, Commentaire romand*, 2003, § 3 ad art. 329c CO, p. 1739 ; Brunner/Bühler/Waeber/ Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3ème éd., n. 7 ad art. 329c CO ; Streiff/von Kaenel, *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, 5ème éd., n. 11 ad art. 329c CO).

E. 3.2

Les premiers juges ont correctement constaté que le solde de vacances de 24 jours dû à l'appelante au 31 janvier 2004 lui a été payé à la fin du mois de janvier 2004. Dans la mesure où elle a été libérée de l'obligation de travailler dès le 3 novembre 2003, il convient de considérer qu'elle a parfaitement pu bénéficier en nature des vacances relatives aux mois de février à décembre 2004 durant cette même période, d'autant plus qu'elle n'a manifestement pas eu de difficultés particulières à retrouver un emploi, puisqu'elle a été embauchée par X_____ dès le 1er avril 2004. Cela étant, aucune indemnité ne lui sera accordée à ce titre. Cette prétention étant infondée, l'appelante sera déboutée et le jugement dont est appel confirmé sur ce point.

E. 4

L'appelante réclame enfin fr. 46'158.- à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

E. 4.1

Aux termes de l'article 337 c al. 3 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le juge peut le condamner à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement la quotité, compte tenu de toutes les circonstances, sans toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

E. 4.2

En l'occurrence, le contrat de durée déterminée n'a pas pris fin prématurément. L'appelante n'ayant pas été licenciée avec effet immédiat, elle ne peut donc prétendre à aucune indemnité à ce titre. L'appel étant infondé sur ce point, le jugement du Tribunal sera dès lors confirmé.

E. 5

A teneur de l'article 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe. Au vu de l'issue du litige, il se justifie de faire supporter l'émolument d'appel à l'intimée, qui succombe pour l'essentiel.

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