

GE_GERICHTE C/8752/2012 vom 14. April 2015

GE Cour de justice, 2015-04-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_8752_2012

FR: GE_GERICHTE C/8752/2012 du 14 avril 2015

IT: GE_GERICHTE C/8752/2012 del 14 aprile 2015

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; DROIT AU SALAIRE | CO.337;
CO.337c.3; CO.324a.4

Erwägungen

E. 4

4.1. Lorsque l'employeur résilie le contrat pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO, le contrat prend fin immédiatement en droit, peu importe que la résiliation soit ou non justifiée (ATF 117 II 270 consid. 3b). Tel est aussi le cas lorsque la réception du congé immédiat intervient pendant une période de protection au sens de l'art. 336c CO (brunner/bühler/waeber/brucchez, op. cit. n. 5 ad art. 337 CO). Le travailleur ne bénéficie alors pas de la protection contre les congés en temps inopportun (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.131/1999 du 29 juin 1999, in JAR 2000 p. 229, consid. 3). Cependant, si la résiliation se révèle injustifiée, les périodes de protection de l'art. 336c CO sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1 CO (rehbinder, Commentaire bernois, N. 2 ad art. 337c CO; wyler, op. cit., p. 422).

E. 4.2

L'appelante a allégué, sans l'établir, avoir résilié oralement le contrat de B_____ le 14 juin 2011. L'intimé pour sa part a expliqué avoir reçu la lettre de congé une semaine plus tard. A défaut d'éléments contraires, il sera par conséquent retenu que le contrat qui liait les parties a pris fin le 21 juin 2011.

E. 5

5.1. 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 (art. 337c al. 1 CO). Cette disposition fait naître une créance en dommages-intérêts (ATF 135 III 405 ; 117 II 270). Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service.

E. 5.2

En l'espèce, il est établi par les certificats médicaux versés à la procédure que l'intimé a été incapable de travailler en raison d'un accident du 14 juin 2011 jusqu'au 15 janvier 2012, puis d'une maladie à compter du 16 janvier 2012 jusqu'au 3 juillet 2012. En application de l'art. 336c al. 1 let. b CO et dans la mesure où il accomplissait sa première année de travail au sein de A_____, l'intimé bénéficiait d'un délai de protection de 30 jours, soit jusqu'au

14 juillet 2011. Son contrat de travail prévoyant, après la période d'essai, un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, la résiliation aurait pu intervenir pour le 31 août 2011. Le contrat de travail signé par les parties prévoyait toutefois, en cas de maladie ou d'accident, le versement du salaire à 100% pendant les trois premiers jours, puis à 80% pendant 720 jours. Il convient par conséquent de déterminer la portée de cette clause.

E. 6

6.1.1. L'art. 324a CO règle le droit au salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie ou d'accident notamment. Trois régimes sont envisageables. Selon le régime légal, l'employeur verse le salaire "pour un temps limité" (al. 1), c'est-à-dire trois semaines pendant la première année de service et ensuite pour une période plus longue fixée équitablement, en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (al. 2). La pratique a développé des barèmes destinés à faciliter l'application de cette disposition (échelles bernoise, zurichoise et bâloise) (wyler/heinzer, *Droit du travail*, 3^{ème} éd. 2014, p. 234). Le droit au salaire cesse à la fin des rapports de travail (ATF 127 III 318 consid. 4b p. 325). Ce régime de base correspond à un seuil minimal de protection auquel il n'est pas possible de déroger en défaveur du travailleur (ATF 131 III 623 consid. 2.2 p. 628). Selon le régime complémentaire, les parties peuvent convenir d'améliorer la protection du travailleur sans toucher au minimum légal. Une telle convention n'est soumise à aucune forme (wyler/heinzer, *op. cit.* p. 238 s). Enfin, selon le troisième régime prévu à l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peut déroger au système légal à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes. L'employeur ou l'assureur versera des prestations moindres que celles dues légalement pendant un "temps limité", mais qui s'étendront sur une période plus longue (arrêt 4A_53/2007 du 26 septembre 2007 consid. 4.3). La forme écrite doit couvrir les points essentiels du régime dérogatoire, à savoir les risques couverts, le pourcentage du salaire assuré, la durée des prestations, les modalités de financement des primes et un éventuel délai d'attente; un renvoi aux conditions générales d'assurance ou à un autre document tenu à disposition du travailleur suffit (ATF 131 III 623 consid. 2.5.1); les deux parties doivent signer l'accord (art. 13 al. 1 CO; rehbindler/stöckli, *Berner Kommentar*, 2010, n. 36 ad art. 324a CO). 6.1.2. L'employeur qui s'engage à mettre son employé au bénéfice d'une assurance individuelle ou collective contre la maladie répond de l'existence de la couverture promise. Il est tenu de réparer le préjudice qu'il cause au travailleur en omettant de conclure les contrats nécessaires. Les dommages-intérêts qui doivent être alloués de ce chef couvrent l'intérêt que l'employé avait à l'existence d'une assurance conforme aux termes du contrat de travail et correspondant aux prestations qu'il aurait reçues de la compagnie pour la réalisation du risque considéré (ATF 115 II 251 consid. 4b).

E. 6.2

En l'espèce, le contrat conclu et signé par les deux parties prévoyait, en cas de maladie ou d'accident du travailleur, le versement du salaire à 100% pendant les trois premiers jours, puis à 80% pendant 720 jours. Les parties ont par conséquent adopté un régime dérogatoire au sens de l'art. 324a al. 4 CO, lequel est valable, puisqu'il respecte la forme écrite, le contrat en décrivant les points essentiels, à savoir les risques couverts et la durée des prestations; les prélèvements ressortaient quant à eux des décomptes de salaire. L'appelante s'est dès lors engagée à verser à l'intimé le 100% de son salaire pendant trois jours puis le 80% pendant 720 jours, sans restriction d'aucune sorte, telle que la fin des rapports de

travail. L'appelante a toutefois expliqué avoir résilié l'assurance perte de gain qu'elle avait contractée et appliqué depuis le 1^{er} janvier 2012 l'échelle bernoise. Compte tenu de la teneur du contrat conclu avec l'intimé, qui garantit des prestations allant au-delà de celles prévues par l'échelle bernoise, il appartient à l'appelante de supporter les conséquences de la résiliation du contrat perte de gain. Au vu de ce qui précède, l'intimé, qui a été incapable de travailler pour cause d'accident, puis de maladie, du 14 juin 2011 au 3 juillet 2012, était fondé à réclamer les prestations garanties par son contrat de travail pour l'intégralité de cette période.

E. 6.3

A ce titre, le Tribunal des prud'hommes a alloué à l'intimé la somme brute de 19'031 fr. 05, correspondant à un salaire de 20 fr. de l'heure, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 45 heures (au lieu des 46 heures mentionnées par le contrat, erreur que la Cour ne peut corriger, l'intimé n'ayant pas formé appel), auquel s'ajoutait une indemnité de 8,33% pour les vacances, soit un salaire hebdomadaire de 974 fr. 95 bruts, calculé sur une période de 24 semaines et deux jours, rémunérés à hauteur de 80%. Cette manière de calculer, qui n'a pas été remise en cause par l'appelante, sera confirmée. Au vu de ce qui précède, l'appel est infondé sur ce premier point.

E. 7

L'appelante a remis en cause l'indemnité de 2'000 fr. allouée à l'intimé sur la base de l'art. 337c al. 3 CO.

E. 7.1

Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, 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 salaire du travailleur. Selon une jurisprudence constante, le versement d'une telle indemnité constitue la règle générale à laquelle il ne peut être dérogé sauf cas exceptionnels (ATF 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e p. 247; 116 II 300 consid. 5a). Pour qu'il puisse y être renoncé, il faut à tout le moins que les circonstances excluent toute faute de l'employeur ou qu'elles ne puissent lui être imputables pour d'autres motifs (ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). L'indemnité possède à la fois un caractère punitif et réparateur, destiné à compenser l'atteinte à la personnalité provoquée par le licenciement immédiat (ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394, V 5 consid. 2a). Son montant est fixé librement par le juge, en fonction de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la faute concomitante du travailleur, son âge, sa situation sociale et le temps qu'il a passé au service de l'employeur (ATF 121 III 64 consid. 3c). Le juge du fait possède, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c).

E. 7.2

En l'espèce, aucune circonstance exceptionnelle ne justifie de renoncer à allouer une indemnité à l'intimé. En fixant le montant de l'indemnité à 2'000 fr., correspondant à moins d'un mois de salaire, le Tribunal des prud'hommes a tenu compte du fait que l'intimé avait été engagé par l'appelante depuis moins d'une année et que son comportement avait donné lieu à un certain nombre de critiques. Le Tribunal des prud'hommes a ainsi fait une application correcte de son pouvoir d'appréciation. Le recours est dès lors infondé sur ce point également et sera intégralement rejeté.

E. 8

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 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ Sàrl contre le jugement JTPH/123/2014 rendu le 2 avril 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/8752/2012-3. Au fond : Le rejette et confirme le jugement querellé. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Agnès MINDER JAEGER, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Paola CAMPOMAGNANI La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY 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 15'000.- fr.

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