



Monsieur T _____
Dom. élu : Me Jacques EMERY
Boulevard Helvétique 19
1207 GENEVE

E _____ SA
Dom. élu : Me Philippe COTTIER
Rue du Rhône 65
Case postale 3199
1211 GENEVE 3

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET

du mardi 24 mai 2005

Mme Florence KRAUSKOPF, présidente

MM. Emile BATTIAZ et Pierre-Jean BOSSON, juges employeurs

M. Bernard CASEYS et Mme Agnès MINDER, juges salariés

Mme Adélaïde BALP, greffière d'audience

EN FAIT

- A. Par acte déposé le 2 décembre 2004 au greffe de la Juridiction des Prud'hommes, T _____ appelle du jugement rendu le 1^{er} novembre 2004 par le Tribunal des prud'hommes le déboutant de toutes ses conclusions prises contre E _____ SA.

Il demande l'annulation de ce jugement et la condamnation de E _____ à lui verser le montant de 45'143 fr. 80 plus intérêts à 5% dès le 15 août 2004, sous imputation des charges sociales et des prestations versées par la SUVA du 1^{er} mai au 30 septembre 2004, ainsi que la somme de 15'843 fr. 75 avec intérêts à 5% dès la notification du jugement.

E _____ conclut à l'irrecevabilité, voire au déboutement de T _____.

- B. La Cour d'appel tient les faits suivants pour établis :

T _____ a été engagé par A _____ SA en 1990. A la suite de la reprise de cette société par E _____, un nouveau contrat a été établi le 1^{er} juillet 2003 selon lequel T _____ occupait un poste de magasinier à plein temps pour un salaire mensuel brut de 5'281 fr. 25.

Le 22 janvier 2003, celui-ci a été victime d'un accident de travail lors duquel il est tombé d'un escalier de trois mètres et s'est fracturé l'épaule et le bras. Son incapacité de travail a été totale jusqu'au 4 janvier 2004 où il a pu reprendre son travail à 100% dans un poste de travail adapté.

Lors de sa reprise de travail le 5 janvier 2004, E _____ l'a congédié avec effet au 30 avril 2004, le libérant immédiatement de son obligation de travail. Le licenciement était motivé par des raisons de réorganisation.

T _____ s'est opposé au congé qu'il considère comme abusif au regard des engagements pris par son employeur avec la SUVA, à savoir qu'une place de travail adaptée à son état de santé, qui l'empêche de porter des charges, lui serait aménagée.

Le 26 mai 2004, il a assigné E _____ en paiement d'une indemnité de six mois de salaire pour licenciement abusif, soit d'un montant de 31'685 fr. 50.

Le Tribunal a considéré que l'employé n'avait pas prouvé que E _____ s'était engagée à lui offrir une place de travail adaptée à son état de santé ni que le motif du congé n'était pas la réorganisation de l'entreprise.

En appel, T _____ explique que l'entretien entre le représentant de la SUVA et la directrice des ressources humaines de E _____ vaut modification de son contrat de travail. Il fait valoir que si l'employeur n'avait pas indiqué qu'il lui aménagerait une place de travail, il serait resté en incapacité de travail et aurait

ainsi continué à bénéficier des indemnités auxquelles il aurait droit selon l'art. 3.2.2 du Manuel de l'employé, soit un salaire à 100% pendant 720 jours, à savoir jusqu'au 15 janvier 2005. A ce montant vient s'ajouter celui qu'il aurait perçu au titre des trois mois de préavis, soit 15'843 fr. 75. Subsidiairement, il soutient que le congé serait abusif puisqu'il ne lui aurait été donné que pour éviter qu'il puisse continuer à bénéficier des droits découlant du contrat, à savoir celui de percevoir des indemnités en cas d'accident pendant 720 jours.

Il indique, en appel seulement, qu'il a perçu à partir du mois de mai 2004 de nouveau des indemnités journalières de la SUVA pour une incapacité de travail à 100%, la SUVA ayant reconsidéré sa décision.

EN DROIT

1. L'appel est recevable pour avoir été déposé dans le délai et la forme prescrits (art. 59 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP).

En première instance, l'appelant avait pris des conclusions à hauteur de 31'687 fr. 50 avec intérêts à 5% depuis le 29 avril 2004. En appel, il a augmenté ses conclusions à 15'843 fr. 75 et à 45'143 fr. 80, sous imputation des prestations versées par la SUVA entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 2004. De telles conclusions nouvelles ne sont pas recevables (art. 312 LPC applicable par renvoi de l'art. 11 LPJ ; BERTOSSA et alii, Commentaire de la LPC, n. 5 ad art. 312). Le maximum du montant pouvant être alloué est donc de 31'687 fr. 50. Si les parties peuvent modifier leur argumentation juridique en appel, ce changement ne doit pas porter atteinte à la loyauté des débats. Aussi, l'objet du litige doit-il rester le même. La question de savoir si l'appelant respecte ces principes en fondant ses prétentions en appel non plus exclusivement sur la résiliation abusive de son contrat de travail, mais sur l'obligation de son employeur de l'indemniser à 100% pendant les 720 premiers jours d'incapacité de travail, peut rester indécise en l'espèce, l'appel étant de toute manière mal fondé.

2. Dans son premier grief, l'appelant fait valoir que lors de l'entretien téléphonique entre la responsable des ressources humaines de l'intimée et le représentant de la SUVA, son contrat de travail aurait été modifié. En particulier, il aurait été convenu entre les interlocuteurs, agissant chacun en tant que représentant de chaque partie, que la place de travail de l'appelant serait adaptée à son handicap.

L'avis de sortie de la Clinique romande de réadaptation signé par le Dr F _____ comporte une coche à la rubrique « accord de l'employeur - oui ». Le Dr F _____ a expliqué que c'est M. G _____ qui a eu un contact avec l'employeur. Ce dernier, convoqué à titre de témoin, n'a pas été libéré du secret de fonction par la SUVA et ne s'est ainsi pas présenté à l'audience, qui s'est tenue devant la Cour d'appel.

Cela étant, la Cour considère que l'audition de ce témoin ne serait pas susceptible d'influer sur le sort du litige dès lors que même s'il avait indiqué que l'intimée se serait engagée à adapter la place de travail de l'appelant à l'état de santé de ce dernier, il ne serait pas possible de considérer qu'une modification du contrat de travail est intervenue entre les parties. D'une part, la responsable des ressources humaines de l'intimée a déclaré avoir simplement pris note de la limitation imposée à l'appelant et non s'être engagée à ce qu'une place adaptée aux besoins de l'appelant soit créée. Celle-ci ne dispose en outre pas du pouvoir d'engager la société, ce que l'appelant a d'ailleurs reconnu (cf. PV du 30 août 2004, p. 3). D'autre part, la SUVA poursuit des buts propres à l'assurance accidents et ne saurait être considérée comme un représentant de l'appelant. L'employé de la SUVA et l'employée de l'intimée ne pouvaient ainsi en aucun cas décider de modifier le contrat de travail de l'appelant.

Aucun élément dans le dossier ne permet de retenir qu'une modification des rapports de travail aurait été convenue entre les parties. L'appelant n'appuie d'ailleurs son allégué sur aucun autre élément que la conversation téléphonique susmentionnée dont on vient de voir qu'elle ne peut déployer les effets qu'il souhaiterait. La modification du contrat de travail alléguée n'a donc pas été démontrée.

3. L'appelant fait ensuite valoir que l'intimée n'aurait pas respecté l'obligation contractuelle de l'indemniser à concurrence de 100% de son salaire pendant les 720 premiers jours de son incapacité de travail. Si l'intimée n'avait pas trompé la SUVA, celle-ci n'aurait pas ordonné sa reprise de travail, et il aurait alors pu continuer à bénéficier après le 1^{er} mai 2004 des prestations d'assurances jusqu'au 15 janvier 2005.
 - 3.1 Le « Manuel de l'employé », qui fait partie intégrante du contrat de travail de l'appelant (art. 5 contrat de travail), prévoit à l'art. 3.2.2 qu'en cas d'accidents, « le salaire est assuré dès le 1^{er} jour et jusqu'au 720^e jour, dans tous les cas, à raison de 100% du salaire annuel ». Les coûts de cette assurance sont pris en charge par l'employeur.
 - 3.2 Selon l'art. 324a al. 1 CO, l'employeur est tenu de continuer de verser le salaire pendant un certain temps lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, notamment pour cause d'accident. Il est possible de déroger à cette règle, en particulier par un accord écrit, à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes (art. 324a al. 4 CO). Il est fréquemment convenu que l'obligation de payer le salaire incombant à l'employeur est remplacée par une obligation de conclure une assurance garantissant le paiement du salaire, généralement pendant une durée plus longue que celle exigée par l'art. 324a al. 1 CO (cf. ATF 127 III 318 consid. 4).
 - 3.3 Lors de l'audience, qui s'est tenue devant la Cour d'appel, l'intimée a indiqué avoir conclu un contrat d'assurance auprès de D___ Assurances pour combler les 20% du salaire qui ne sont pas assurés par l'assureur accidents et avoir annoncé le

cas de l'appelant. Elle a produit à cet égard un courrier de D___ Assurances arrêtant le capital invalidité auquel l'appelant peut prétendre à 5'967 fr. 50. Elle a également précisé avoir reçu copie de la décision de la SUVA fixant la rente mensuelle d'invalidité de 30% à 1'154 fr. à partir du mois d'octobre 2004. L'appelant a alors admis avoir reçu des versements de la part de D___ Assurances, soit, à son souvenir, deux versements oscillant entre 4'000 fr. et 5'000 fr. chacun. Il n'a pas allégué que ces montants ne couvriraient pas la différence entre le 100% du salaire et les prestations de la SUVA. La Cour retient ainsi que l'intimée a rempli son obligation de conclure une assurance complémentaire et que l'appelant en a bénéficié.

Par ailleurs et comme cela a été constaté plus haut (consid. 2), il n'a pas été établi que l'intimée aurait d'une quelconque manière promis ni à la SUVA ni à l'appelant que la place de travail de celui-ci serait adaptée à son état de santé ; s'il n'est pas exclu qu'il y ait eu un malentendu entre la SUVA et son assuré à cet égard, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir induit l'appelant en erreur quant à la possibilité de lui aménager une place de travail adéquate. L'existence d'une telle promesse n'a pas été prouvée. A fortiori, le reproche d'avoir trompé l'appelant sur ce point n'est pas établi non plus. L'intimée ne saurait donc répondre d'une quelconque tromperie, comme le soutient l'appelant.

4. Celui-ci allègue encore que, selon l'art. 1.6 du « Manuel de l'employé », l'employeur se serait interdit de congédier un employé pendant les 720 premiers jours de son incapacité de travail. De ce fait, la résiliation n'aurait pu intervenir qu'à l'issue de 720 jours à compter du 22 janvier 2003, soit le 15 janvier 2005 ; le délai de préavis de trois mois, pour lequel il devrait encore être indemnisé, ne commençant à courir que dès cette dernière date.

L'art. 1.6.5 du manuel fixe le délai de congé à trois mois après dix ans de services. L'art. 1.6.6 stipule que « en cas d'extension du terme du congé (pour cause de maladie ou d'accident, par exemple), la prolongation de la durée d'emploi est du même nombre de jours que la période d'incapacité de travail ». Cette clause ne signifie nullement que le contrat de travail d'une personne durablement incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident ne peut prendre fin pendant les 720 premiers jours d'incapacité de travail. Elle signifie simplement qu'en cas de maladie ou d'accidents au cours du délai de congé, celui-ci est prolongé. En cela, cette disposition reprend l'art. 336c al. 2 CO et ne peut être comprise que dans les sens de cet article. L'appelant ayant plus de six ans d'emploi auprès du même employeur, l'intimée devait observer un délai de protection de 180 jours (art. 336c al. 1 CO), ce qu'elle a fait puisque le congé a été signifié près d'une année après l'accident ayant nécessité l'arrêt de travail. Le délai de congé de trois mois a alors été respecté, de sorte que la prétention que fait valoir à cet égard est également mal fondée.

5. Subsidiairement, l'appelant fait valoir que le congé serait abusif du fait qu'il aurait été donné afin d'empêcher la naissance de ses prétentions résultant du

contrat de travail. En réalité, le congé aurait été donné pour l'empêcher de percevoir intégralement son salaire pendant 720 jours.

- 5.1** En principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement moyennant le respect du délai de congé contractuel ou légal. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énumère, de façon non exhaustive, les cas dans lesquels un congé apparaît abusif. En particulier, l'art. 336 al. 1 let. c CO qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour empêcher la naissance de prétentions de l'autre partie résultant du contrat de travail. La sanction d'une résiliation abusive est l'allocation d'une indemnité selon l'art. 336a CO (ATF 121 III 60 consid. 3b). Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie qui s'est vue signifier le congé (ATF 123 III 246 consid. 4b).
- 5.2** Dans la mesure où, comme on l'a vu, l'employeur a satisfait à son obligation de conclure une assurance maladie/accidents complémentaire pour ses employés et que l'appelant a perçu des prestations de cette assurance même après la résiliation des rapports de travail, l'on ne voit pas en quoi le congé serait de nature à empêcher la naissance d'un droit à cet égard.
- 5.3** Par ailleurs, les enquêtes ont démontré la réalité du motif de congé invoqué, à savoir la réorganisation de l'intimée.

Le témoin B___, responsable de l'unité de production auprès de l'intimée, a exposé que le travail de l'appelant consistait en la préparation des composants pour les sous-traitants. Ce stockage aurait été délocalisé. Lui-même aurait repris une nouvelle fonction. A sa connaissance, il n'y aurait pas d'autre motif de licenciement de l'appelant que la réorganisation. Il ne pense pas qu'il aurait une autre place de travail au sein de l'entreprise pour ce dernier.

La responsable des ressources humaines de l'intimée a déclaré que l'entreprise se serait restructurée dès octobre 2003 ; c'est à ce moment-là qu'elle avait appris que le poste de l'appelant ne correspondait plus qu'entre 10% et 20% à l'activité effectuée par celui-ci avant son accident et que le poste ne serait pas repourvu. La décision de licenciement n'aurait rien à voir avec le degré d'handicap de l'appelant.

Le témoin C___, supérieur de l'appelant, lui-même également licencié pour cause de restructuration, a expliqué qu'au départ, l'appelant a été remplacé. Toutefois, dès le début 2004, la préparation des composants destinés à l'assemblage des cartes, activité dont s'occupait l'appelant et qui prenait entre une et deux semaines par mois, a été sous-traitée à des tiers.

La Cour d'appel constate ainsi que le motif invoqué, soit la réorganisation de l'entreprise, n'est nullement un pur prétexte. Au contraire, l'employeur a prouvé avoir dû se séparer de l'appelant en raison de la réorganisation opérée, et celui-ci

n'apporte pas d'indices, qui permettent de conclure à l'existence d'un licenciement abusif. Le grief subsidiaire est donc également mal fondé.

6. Dès lors qu'il succombe, l'appelant sera condamné au paiement de l'émolument de mise au rôle (art. 78 et 60 LJP).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3.

A la forme :

- Déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement rendu le 1^{er} novembre 2004 par le Tribunal de la juridiction des prud'hommes dans la cause C/11064/2004-3.

Au fond :

- Rejette l'appel et confirme le jugement attaqué.
- Condamne T_____ au paiement d'un émolument de 800 fr. en faveur de l'Etat de Genève.
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente