

GE_GERICHTE ACJC/144/2026 vom 27. Januar 2026

GE Cour de justice, 2026-01-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_144_2026

FR: GE_GERICHTE ACJC/144/2026 du 27 janvier 2026

IT: GE_GERICHTE ACJC/144/2026 del 27 gennaio 2026

Erwägungen

E. 1.1

La décision entreprise ayant été communiquée aux parties après le 1er janvier 2025, la présente procédure d'appel est régie par le nouveau droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC).

E. 1.2

Le jugement attaqué est une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Déposé dans le délai utile de trente jours, compte tenu des fêtes pascales, et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats (art. 55 al. 1, 243 et 247 al. 2 CPC a contrario).

E. 2

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir nié le caractère abusif du congé.

- 10/16 -

C/19838/2023

E. 2.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Cependant, le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin à un tel contrat est limité par les dispositions sur la résiliation abusive (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive, et un congé abusif peut aussi être admis dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC (interdiction de l'abus de droit). Il faut, cependant, que ces autres situations soient comparables, par leur gravité, aux cas mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1). Pour résoudre la question juridique d'un éventuel abus de droit, il s'agit d'établir au préalable le motif réel du congé, opération qui relève de l'appréciation des preuves.

E. 2.2

La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards (ATF 132 III 115 consid. 2.2; cf. par ex. arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2). Si l'employeur porte une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci sera considérée comme abusive; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3; 131 III 535 consid. 4.2).

E. 2.3

S'agissant d'employés proches de l'âge de la retraite et bénéficiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise, les principes suivants se dégagent de la jurisprudence.

E. 2.3.1

Un licenciement n'est pas per se abusif dès le moment où il frappe un employé âgé et bénéficiant d'une grande ancienneté (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2, 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2. Le Tribunal fédéral a rappelé que le droit des obligations ne fait pas obligation à l'employeur d'entendre ou d'avertir l'employé avant de lui notifier son licenciement (arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_117/2023 consid. 3.4.2). Il n'existe donc pas un droit formel à être entendu avant le licenciement, dont la simple violation imprimerait au licenciement ordinaire un caractère abusif. Le droit privé n'impose pas non plus un devoir général de soumettre un congé au principe de proportionnalité, à savoir de prendre la mesure la plus modérée possible et de ne procéder à une mise à pied qu'en dernier recours (arrêts du Tribunal fédéral précités 4A_117/2023 consid. 3.4.2; 4A_44/2021 consid. 4.3.2 et les références).

- 11/16 -

C/19838/2023

E. 2.3.2

Cela étant, l'employeur doit faire preuve d'égards particuliers vis-à-vis d'employés proches de l'âge de la retraite, et lui ayant dédié une grande partie de leur carrière (arrêt du Tribunal fédéral 4A_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 4 et 5). L'étendue de ces égards s'examine de cas en cas; une règle générale ne peut guère être posée. Les circonstances de l'espèce sont déterminantes, ce qui est systématiquement relevé dans les arrêts les plus récents (voir par ex. arrêts précités 4A_117/2023 consid. 3.4.2 in fine; 4A_44/2021 consid. 4.3.2 in fine). C'est ce manque d'égards qui a fait pencher la balance dans des arrêts opposant des employés âgés de 64 ans, respectivement 62 ans, à leur employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2023 précité; 4A_307/2022 du 18 janvier 2023 spéc. consid. 4.2). Une bonne partie de la doctrine approuve cette appréciation au cas par cas, même s'il est des auteurs pour regretter que la jurisprudence n'ait pas posé des jalons suffisamment précis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_617/2023 du 8 octobre 2024 consid. 3.4.2 et les références doctrinales citées). Il a également été relevé que le congé, dans ces cas-là, pouvait consacrer une disproportion des intérêts en présence, le faisant apparaître comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 5.5). Dans ce cadre, des considérations telles que le fait que le congé est sans portée propre pour l'employeur (constellation niée dans l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3, spéc. consid. 3.4) ou, à l'opposé, l'intérêt que présente une restructuration pour l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_186/2022 du 22

août 2022 consid. 4.3), respectivement le souci de mettre fin à l'engagement d'un employé dont les prestations sont déficientes (arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2), peuvent intervenir (arrêt du Tribunal fédéral 4A_617/2023 précité consid. 3.4.2). N'est pas à elle seule déterminante la circonstance – inéluctable – selon laquelle le licenciement entraîne une péjoration de la situation économique du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_617/2023 précité consid. 3.4.2; 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.7).

E. 2.3.3

Une fois le délai de protection contre les congés donnés en temps inopportun écoulé (art. 336c al. 1 let. b CO), il est admissible pour l'employeur de licencier un travailleur en raison d'une maladie entravant le rendement de celui-ci (ATF 123 III 246 consid. 5; arrêts du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du

E. 2.4

Les EMS sont financés notamment par le prix de pension facturé aux résidentes ou résidents, les contributions aux coûts des soins conformément à la législation sur l'assurance-maladie et le financement résiduel (art. 19 LGEPA). Le financement résiduel versé à l'exploitante ou à l'exploitant d'un établissement est destiné à couvrir la part cantonale au sens de la législation fédérale. Il tient compte du financement des mécanismes salariaux lorsqu'ils sont octroyés (art. 22 LGEPA). Le montant du financement résiduel des soins est déterminé sur la base des données issues a) de l'outil d'évaluation des soins reconnu par le département et par les assureurs et b) des coûts des soins, selon la comptabilité analytique, admis par le Département de la cohésion sociale (art. 29 al. 1 du règlement du 16 mars 2010 d'application de la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées [RGEPA – J 7 20.01]). Le versement du financement résiduel des soins est fixé par un mandat de prestations. Une directive règle les modalités (art. 29 al. 2 RGEPA). Il résulte de la Directive relative au financement résiduel des soins pour les exploitants d'établissement médico-sociaux (EMS) du Service cantonal des seniors et de la proche aide du Département de la cohésion sociale (publiée sur le site Internet ge.ch) que le coût des soins est essentiellement composé des charges salariales incluant les charges sociales de l'équipe-type soignante. La dotation de l'équipe-type soignante requise et reconnue est déterminée par la méthode "Planification Informatisée des Soins Infirmiers Requis" (PLAISIR). En finançant les EMS sur la base du coût complet moyen, le département part du principe que les dotations soignantes correspondent à la méthode PLASIR qui doit être strictement appliquée (<https://www.ge.ch/document/directive-relative-au-financement-residuel-cantonal-soins>).

E. 2.5

En l'espèce, l'appelant a été licencié après 34 ans de service, alors qu'il était âgé de 52 ans et qu'il avait toujours donné entière satisfaction à l'intimée. Ce nonobstant, le licenciement prononcé par celle-ci ne saurait être qualifié d'abusif. En effet, selon les principes jurisprudentiels rappelés ci-dessus, l'intimée n'avait pas d'obligation d'entendre l'appelant avant de prononcer le licenciement, ni de le mettre en garde au préalable. Une fois le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO passé, elle pouvait le licencier en raison de sa maladie, qui remettait en cause son aptitude au travail. Il n'appartenait pas non plus à l'intimée d'établir

C/19838/2023 que la réorganisation interne commandait la résiliation des rapports de travail, ni de rechercher une solution moins incisive pour l'appelant. Début septembre 2022, soit trois mois après le début de son incapacité de travail, l'intéressé a été examiné par le médecin-conseil de l'employeur, qui a attesté qu'une intervention chirurgicale était prévue au cours de l'automne et que l'employé serait incapable de travailler jusqu'à la fin de sa convalescence, sans autre précision temporelle. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que, par la suite, le travailleur, mis à part ses certificats médicaux successifs, aurait communiqué à l'intimée des informations au sujet de son état de santé, de la date prévue pour ladite intervention ou d'une éventuelle reprise de son activité. Le contraire résulte des déclarations de la témoin F_____. Trois mois plus tard, en décembre 2022, après la fin du délai de protection, l'intimée a résilié le contrat en respectant le délai de congé. Finalement, l'employé a subi l'intervention en question en janvier 2023 et son incapacité de travail s'est prolongée jusqu'à fin septembre 2023, de sorte qu'elle a duré 16 mois au total. Les considérations qui précèdent suffisent à exclure le caractère abusif du congé du 14 décembre 2022. Il sera néanmoins exposé ce qui suit : le fait que l'intimée bénéficie d'un financement résiduel des soins (à l'époque : une subvention) de la part du canton, s'inscrivant dans le cadre d'un mandat de prestations (à l'époque : un contrat de prestations) avec l'Etat de Genève résulte de la législation en vigueur. Il n'est pas nécessaire d'examiner le mandat de prestations pour retenir que l'intimée dispose d'une "marge de manœuvre réduite dans la gestion du personnel", notamment dans la composition des dotations soignantes. Le montant du financement résiduel des soins est en effet déterminé notamment par le coût des soins, lequel est essentiellement composé des charges salariales de l'équipe-type soignante. La dotation de cette équipe, requise et reconnue, est déterminée par une méthode imposée par l'Etat (cf. ci-dessus, consid. 2.4). La production du contrat de prestation, requise par l'appelant, n'est donc ni nécessaire ni utile. Il est ainsi superflu d'examiner si l'appelant aurait dû requérir en première instance la production dudit contrat, compte tenu des allégations figurant dans la réponse de l'intimée du 4 juin 2024, que l'appelant s'est borné à contester sans aucune offre de preuve (cf. ci-dessus, "En fait", let. C.o et C.p). En conclusion, le jugement attaqué sera confirmé en tant qu'il déboute l'appelant de sa conclusion en paiement de 41'115 fr. 90 plus intérêts à titre d'indemnité pour congé abusif. 3. L'appelant reproche au Tribunal de lui avoir refusé la prime de fidélité qu'il réclamait. Il soutient qu'il "bénéficiait de la CCT-EMS 1998, qui prévoyait expressément une prime de fidélité progressive jusqu'à 100 % d'un mois de salaire, dès 25 et 30 ans de service. Aucun avenant ou renonciation formelle

- 14/16 -

C/19838/2023 n'a[vait] été signé concernant la suppression de cette prime. [II] a[vait] donc conservé un droit individuel acquis, conforme aux clauses de maintien prévues par la convention collective". 3.1 Sauf disposition contraire de la convention collective de travail, les clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail ont, pour la durée de la convention, un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient (art. 357 al. 1 CO). Elles sont appelées clauses normatives. Elles doivent être interprétées de la même manière qu'une loi (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1). D'après la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). On peut cependant s'écarter de cette interprétation s'il y a des raisons sérieuses de penser que le texte de la loi ne reflète pas la volonté réelle du législateur; de tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires, du but et du sens de la disposition, ainsi que de

la systématique de la loi. Lorsque plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires, du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose ou encore de sa relation avec d'autres dispositions; le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique. Dans le domaine de l'interprétation des dispositions normatives d'une convention collective, il ne faut pas exagérer la distinction entre les règles sur l'interprétation des lois et les règles sur l'interprétation des contrats; la volonté des parties aux contrats individuels de travail et ce que l'on peut comprendre selon le principe de la bonne foi constituent également des moyens d'interprétation (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_204/2024 du 13 janvier 2025 consid. 4.1; 4A_539/2023 du 4 septembre 2024 consid. 4.1). 3.2 En l'espèce, il est admis que jusqu'en 2008, l'appelant a perçu une prime de fidélité, d'abord sur la base de l'art. 3.4 let. b CCT-B_____ 1990, puis en vertu de l'art. 6.2 CCT-EMS 1998, enfin conformément à l'art. 6.1 CCT-EMS 2004. Cette prime s'élevait, en 2008, à 5'502 fr., alors que le salaire mensuel en vigueur pour l'appelant était de 5'948 fr. 17. Tant la CCT-EMS 1998 (annexe 3.3) que la CCT-EMS 2004 (annexe 5) comprenaient une disposition sur les droits acquis, stipulant que les employés dont la prime de fidélité était supérieure à celle nouvellement prévue verraient leur prime gelée jusqu'à ce qu'elle soit rejointe par la progression de celle-ci. Selon les principes rappelés ci-dessus, notamment selon une interprétation littérale, ces dispositions ne pouvaient être comprises que comme garantissant aux collaborateurs, lors d'une éventuelle modification visant la quotité de la prime de

- 15/16 -

C/19838/2023 fidélité, un montant au moins équivalant à celui de la prime dont ils bénéficiaient sur la base de la CCT précédente. Il n'était pas question de fixer une fois pour toutes une situation particulière, soustraite aux effets des modifications à venir de la CCT, et de garantir ainsi un maintien pérenne de la prime de fidélité. Cette interprétation s'impose également selon le principe de la bonne foi. Il est admis qu'en 2009 la prime de fidélité a été remplacée par un 13ème salaire (art. 5.6.6 CCT-EMS 2009). L'appelant a compris que la prime était supprimée, puisque durant 15 ans il n'a élevé aucune objection à ce sujet, alors qu'il avait été informé de la modification par courrier de l'intimée du 22 janvier 2009. L'interprétation retenue a été confirmée également par les témoins F_____ et G_____. Il n'est pas contesté qu'aucun collaborateur de l'intimée n'a touché la prime de fidélité après 2008. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a considéré que la CCT-EMS 2009 avait remplacé la prime de fidélité par un 13ème salaire sans affecter les droits acquis de l'appelant. La situation salariale de celui-ci ne s'est pas détériorée, puisqu'il n'est pas contesté que son 13ème salaire a toujours représenté le 100 % de son salaire mensuel de base. Par conséquent, le jugement attaqué sera confirmé également en tant qu'il déboute l'appelant de sa prétention en paiement de 32'815 fr. 70. 4. Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Les frais judiciaires de seconde instance seront arrêtés à 600 fr. et mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils seront compensés avec l'avance fournie par ce dernier, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève (art. 11 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 16/16 -

C/19838/2023 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 26 mai 2025 par A_____ contre le jugement JTPH/121/2025 rendu le 10 avril 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/ 19838/2023. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 600 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance fournie par celui-ci, acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

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.

E. 5

août 2004 consid. 2.2.2; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3-4.4). Le Tribunal fédéral a retenu que le devoir d'assistance de l'employeur ne s'opposait pas au licenciement d'une collaboratrice qui était à moins de 10 mois de la retraite et travaillait depuis au moins 14 ans au service de l'employeur, incapable de travailler pour cause de maladie pendant une durée supérieure au délai maximum de protection de l'art. 336c CO, à défaut de toutes indications

- 12/16 -

C/19838/2023 quant à la possibilité et à la date d'un éventuel retour au travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3.4; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5ème éd. 2024, pp. 898-890 et note 4620; cf. également arrêt du Tribunal fédéral 4A_109/2024 du 18 mars 2025 consid. 4.1.1 in fine; GABUS, Résiliation du contrat de travail par l'employeur et droit d'être entendu du travailleur dans un contexte de droit privé, in Panorama IV en droit du travail, 2023, p. 279).

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