

GE_GERICHTE ACJC/626/2025 vom 15. Mai 2025

GE Cour de justice, 2025-05-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_626_2025

FR: GE_GERICHTE ACJC/626/2025 du 15 mai 2025

IT: GE_GERICHTE ACJC/626/2025 del 15 maggio 2025

Erwägungen

E. 1.1

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).

E. 1.2

Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable. Sont également recevables la réponse, ainsi que les réplique et duplique respectives, pour avoir été déposées dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet (art. 312 al. 2, 316 al. 1 CPC).

E. 2

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des

- 12/16 -

C/8620/2023 preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC) et la cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 3

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif, de sorte qu'il ne pouvait pas prétendre à une indemnité au sens de l'art. 336a CO.

3.1.1 Selon le principe posé à 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 la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 et ss CO).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2). Est en

principe abusif le licenciement notifié en raison d'une maladie, à moins qu'elle ne présente un lien avec le rapport de travail. Dès lors, l'employeur est en droit, suivant les circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246 consid. 5, JdT 1998 I 300; arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2). 3.1.2 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas

- 13/16 -

C/8620/2023 d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.3).

3.1.3 Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1).

Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P.312/2005 du 14 décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2).

3.2.1 En l'espèce, l'appelant soutient avoir été licencié en raison de ses problèmes de santé. Or le simple fait que l'intimée, soit pour elle D_____, lui ait demandé de fournir un certificat médical peu avant son licenciement, ne permet pas encore de corroborer cette thèse. Comme relevé dans le jugement attaqué, on ne voit pas que l'intimée ait voulu licencier l'appelant, en raison d'inquiétudes sur son état de santé, à réception d'un certificat médical attestant de son aptitude à exercer sa fonction de manutentionnaire, alors qu'elle ne l'avait pas fait un an plus tôt, lorsque l'appelant avait été victime d'un infarctus pendant son temps d'essai.

Pour le surplus, l'appelant ne fournit aucun autre indice en faveur d'un congé donné en raison de son état de santé.

3.2.2 Les premiers juges ont, à juste titre, considéré que les motifs allégués par l'intimée à l'appui du licenciement litigieux, soit le non-respect par l'appelant des consignes de sécurité et des règles sur les temps de pause ainsi que son comportement inadéquat dans les locaux communaux, étaient avérés.

En effet, les témoins O_____ et P_____ ont tous deux expliqué que A_____ utilisait régulièrement son téléphone portable lorsqu'il était accroché au camion, le premier ajoutant qu'il arrivait également fréquemment qu'il monte sur les fourches du camion lorsque celui-ci faisait marche arrière.

- 14/16 -

C/8620/2023

Les témoins ont également affirmé que c'était l'appelant qui était à l'origine de la pause non-autorisée du 11 août 2022, – seul élément ici pertinent, peu importe de savoir qui avait été d'accord avec lui ou non.

L'appelant fait valoir, de manière générale, que les déclarations des témoins P_____ et O_____ ne seraient pas crédibles, dès lors qu'ils étaient employés par l'intimée et avaient ainsi un intérêt personnel à soutenir la position de celle-ci et à rejeter leur propre faute sur autrui, ainsi que compte tenu de l'animosité du témoin O_____ envers lui. Aucun élément du dossier ne permet toutefois de mettre en doute la force probante de leurs déclarations concordantes. Il sera en outre relevé que ces témoins ont été exhortés à dire la vérité et rendus attentifs aux conséquences d'un faux témoignage, étant encore ajouté que le témoin O_____ a précisé, sur question, avoir été invité par son employeur à dire la vérité.

Au demeurant, les dires des anciens collègues de l'appelant sont en partie confirmés par le témoin K_____, qui a déclaré avoir constaté que l'appelant était au téléphone lorsqu'il était à l'arrière du camion et avoir fait remonter cette information à l'intimée. Le fait que la constatation de l'employé communal ne soit pas explicitement mentionnée dans le courrier d'avertissement du 12 août 2022 ne permet pas encore de douter de son existence, ni de sa pertinence dans la décision de l'intimée de mettre fin aux rapports de travail. D'une part, l'avertissement du 12 août 2022 exhorte l'appelant à se montrer "vigilant sur l'utilisation correcte des commandes", rappelle à l'employé les règles de sécurité applicables et le somme de les observer, de sorte qu'il est clair que la question du respect des consignes de sécurité faisait notamment l'objet de l'avertissement. D'autre part, l'appelant a admis que son employeur lui avait adressé des reproches à ce sujet à différentes reprises, même s'il en contestait le bien-fondé.

Enfin, il ressort du courriel de K_____ du 25 août 2022 et de ses déclarations, qui concordent avec celles de D_____ et de M_____, qu'il s'était plaint à plusieurs reprises du comportement inadéquat de l'appelant dans les locaux communaux. S'agissant d'incidents répétés, qui contrevenaient à l'accord passé avec la commune de L_____ dans le cadre de l'appel d'offre, rien ne permet de prétendre, comme le fait l'appelant, que ce comportement était dénué de toute gravité pour son employeur.

Comme l'ont relevé les premiers juges, l'appelant a admis n'avoir pas modifié son comportement après avoir reçu l'avertissement écrit du 12 août 2022. Peu importe que le laps de temps correspondant aux jours travaillés par l'appelant entre l'avertissement du 12 août et la résiliation des rapports de travail du 29 août ait été court, étant relevé que des doléances ont à nouveau été exprimées à son sujet dans ce bref intervalle. Comme elle l'a

expliqué de manière convaincante, l'intimée pouvait déduire des reproches formulés une nouvelle fois à l'encontre de l'appelant

- 15/16 -

C/8620/2023 dans le courriel du 25 août 2022 de la commune que le précité était incapable de modifier son comportement, malgré les nombreuses remarques qui lui avaient déjà été adressées en ce sens.

Pour le surplus, l'appelant ne saurait tirer argument du message courtois et empathique que l'assistante administrative de l'intimée lui a adressé à réception de son certificat d'incapacité de travail, postérieurement à son licenciement.

3.2.3 Ces éléments, pris dans leur ensemble, conduisent à retenir que l'intimée a licencié l'appelant en raison non pas de son état de santé, mais bien de ses divers manquements (aux règles de sécurité de sa profession, aux dispositions internes à l'entreprise sur les temps de pause et aux instructions de la commune relatives au comportement à adopter au sein de ses locaux), dont l'appelant avait été informé sans pour autant manifester la moindre intention d'y mettre un terme.

Partant, le congé notifié à l'appelant ne saurait être qualifié d'abusif.

Compte tenu de ce qui précède, point n'est besoin d'examiner si l'opposition au congé avait été valablement formée par l'appelant, ce que conteste l'intimée, sans toutefois que le Tribunal ne se soit penché sur cette question.

Le jugement entrepris sera donc confirmé.

E. 4

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 16/16 -

C/8620/2023

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/255/2024 rendu le 2 octobre 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/8620/2023. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Stéphanie MUSY, présidente; Madame Monique FLÜCKIGER, Monsieur Michael RUDERMANN, 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.

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