

GE_GERICHTE CAPH/100/2007 vom 19. Juni 2007

GE Cour de justice, 2007-06-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_100_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/100/2007 du 19 juin 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/100/2007 del 19 giugno 2007

Regeste

Résumé: Après un congé-maladie de longue durée, T, aide-soignant à l'EMS E, reprend son activité à 50% au lieu des 100% initialement prévus. Deux mois plus tard, l'EMS licencie son employé au motif que l'organisation du travail de T et de ses collègues est devenue difficilement planifiable en raison de son activité réduite et que son attitude (plainte au sujet de modifications d'horaire, de droit aux vacances et à des pauses) ne permet pas de le maintenir dans son équipe. La Cour, confirmant le jugement de première instance, rejette les prétentions de T en versement d'une indemnité pour licenciement abusif. La résiliation du contrat ne peut être qualifiée de congé-représailles. L'instruction de la cause a permis d'établir que les motifs avancés par l'EMS étaient les réelles raisons du licenciement et que celui-ci n'était pas motivé par les revendications de T en rapport avec ses conditions de travail.

Erwägungen

E. 1

Déposé selon la forme et le délai prescrits par l'article 56 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est formellement recevable.

A teneur des articles 356 et suivants CO, les clauses normatives d'une convention collective n'ont en principe d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs qui sont personnellement parties à la convention (CCT d'entreprise), les employeurs et travailleurs qui sont membres d'une association contractante, ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre à la convention au sens de l'article 356b CO.

En l'espèce, les relations juridiques entre les parties sont régies par la Convention collective de travail pour les employé-e-s des établissements médico-sociaux du canton de Genève accueillant des personnes âgées (ci-après CCT) du 22 mars 2004 conclue entre la FEGEMS (Fédération genevoise des établissements médico-sociaux) d'une part, et les syndicats UNIA, ASI, SIT SSP/VPOD et SYNA d'autre part.

En effet, EMS E_____ SA, membre de la FEGEMS, fait partie des établissements appliquant la CCT (art. 1.1 CCT et annexe 1) et T_____ a, lors de la conclusion de son contrat de travail, accepté d'y être soumis.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13127/2006 - 5 15

* COUR D'APPEL *

E. 2

L'appelant réclame enfin fr. 31'746.60 à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il invoque l'application de l'article 336 alinéa 1 lettre d CO, qui vise le congé-représailles.

La CCT ne traitant pas de la résiliation abusive du contrat, il y a lieu d'appliquer les dispositions du CO y relatives, tel que cela est d'ailleurs prescrit par l'article 11 CCT.

E. 2.1

Selon l'art. 336b, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1), si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

E. 2.2

En l'espèce, les conditions de forme exigées par l'art. 336b CO ont été respectées par l'appelant, puisque ce dernier a contesté son congé - signifié le 23 novembre 2005 avec effet au 28 février 2006, et qu'il a déposé sa demande en justice dans le délai de 180 jours, soit le 30 mai 2006.

Selon le principe énoncé à l'art. 335 al.1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 127 III 88) est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO).

L'art. 336 CO contient une énumération exemplaire, et non exhaustive, des situations de fait considérées comme des résiliations abusives. Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie dont le contrat a été résilié (art. 8 CC ; ATF 121 III 60, JT 1986 I 47, 49).

A défaut de présomption légale quant au caractère abusif de la résiliation en cas de motivation manquante fautive ou incomplète, il faut s'en tenir, également dans des hypothèses de ce genre, au fardeau de l'allégation et de la preuve (ATF 121 III 60, JT 1996 I 47).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13127/2006 - 5 16

* COUR D'APPEL *

La partie qui supporte le fardeau de la preuve ne dispose d'un droit à l'administration de celle-ci, que si elle porte sur des faits juridiquement pertinents (ATF 121 III 60, JT 1996 47 (50) et les références jurisprudentielles citées).

La preuve du motif d'un congé prétendument abusif ayant pour objet des éléments subjectifs - à savoir, le réel motif de l'employeur - est difficile à rapporter, de sorte que le juge peut 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 (ATF du 30.06.1992, in SJ 1993 p.361). Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet d'en renverser le fardeau (ATF 115 II 487 c. b in fine et les références citées). Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut plus rester inactif et n'a d'autre issue que

d'apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 30.06.1992 précité, in SJ 1993 p.360 et les références citées). Il convient de se montrer restrictif dans les critères permettant d'admettre la preuve par indices, la vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement devant être très grande, voire confinée à la certitude (WYLER, Droit du travail, 2002, p. 397).

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF du 11.11.1993, in SJ 1995 p.798).

E. 3.1

L'appelant affirme avoir été licencié parce qu'il faisait valoir, de bonne foi selon lui, des prétentions résultant du contrat de travail et de la Convention collective, à savoir l'obligation faite à l'employeur de communiquer un mois à l'avance la planification horaire et son droit à un quart d'heure de pause. En substance, l'appelant soutient avoir fait l'objet d'un congé-représailles, motivé par le fait qu'il avait réclamé que son état de santé soit pris en compte dans l'aménagement de son temps de travail, et qu'il ne soit pas pénalisé au seul motif de n'être capable de travailler seulement à temps partiel.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13127/2006 - 5 17

* COUR D'APPEL *

E. 3.2

L'art. 336 al. 1 let. d CO sanctionne les congés-représailles, soit lorsqu'une partie est licenciée parce que l'autre part fait de bonne foi valoir des prétentions résultant du contrat de travail.

La notion de bonne foi comporte un double aspect protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière, ni téméraire, car la protection ne s'étend pas au travailleur qui cherche à bloquer une résiliation en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6.04.1994, SJ 1995 p. 791 ; ATF du 13.10.1993, SJ 1995 p. 797).

Par ailleurs, un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation. L'art. 336 al. 1 let. d CO vise les congés-représailles. Ainsi, est abusif le congé donné parce qu'un employé cherche à obtenir une augmentation de salaire qui lui avait été octroyée d'une manière systématique les années précédentes, cela permettant audit employé de penser de bonne foi qu'il a droit à une telle augmentation (ATF du 13.10.1993, SJ 1995 p. 797). Il en est de même lorsqu'un employé fait valoir son droit aux vacances (PJM 1991, 242) ou lorsqu'il charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur (JAR 1993, 212). De manière plus générale, lorsqu'il intervient auprès de son employeur pour que cessent les tracasseries dont il estime être l'objet, le travailleur fait de bonne foi valoir un droit découlant du contrat de travail, en particulier le respect de sa personnalité dans les rapports de travail (art. 328 CO); s'il est licencié suite à cette plainte, le congé est abusif (JAR 1998, 185).

E. 4.1

En l'espèce, les premiers juges ont considéré que l'intimée avait fait preuve de patience et de compréhension à l'égard de l'appelant, et ce n'est que plusieurs mois après la reprise d'activité de ce dernier qu'elle a décidé de faire prévaloir son intérêt au bon fonctionnement de son établissement.

Ils ont également retenu que lorsque l'intimée avait appris en novembre 2005 que la capacité de travail à 50% de l'appelant allait perdurer jusqu'au 3 décembre

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13127/2006 - 5 18

* COUR D'APPEL *

2005, elle l'avait informé par écrit, tout en indiquant qu'elle ne remettait nullement en cause ses problèmes de santé, que cela créait une situation pénible pour tous, et causait des problèmes dans l'organisation du service avec l'arrivée des fêtes de fin d'année en particulier. L'intimée lui avait aussi indiqué que cette situation ne pourrait perdurer éternellement. C'est à la suite de cette lettre que l'appelant a fait part par écrit à l'intimée de nombreux griefs liés notamment à des reproches et des pressions qui lui auraient été faits sous prétexte qu'il travaillait à 50%.

C'est dans ce cadre que l'appelant a allégué que ses droits (aux vacances, aux pauses, à travailler le week-end) étaient réduits en raison de son taux d'occupation.

Si les premiers juges ont considéré que l'appelant ne s'était pas senti soutenu durant sa maladie, ils ont également retenu, notamment du témoignage de M_____, que le taux d'activité à 50% de l'appelant ainsi que ses longues périodes d'absence, indépendantes de sa volonté, avaient posé de véritables problèmes objectifs d'organisation au sein de l'établissement et qu'il avait fallu aménager les horaires de tous les employés.

Pour les premiers juges, ce n'est pas en raison des revendications de l'appelant que l'intimée a résilié le contrat de travail. La décision réside plutôt dans le fait que le taux d'activité à 50% de l'appelant ne convenait pas au bon fonctionnement de l'établissement et que l'attitude revendicatrice et peu reconnaissante de celui-ci envers les efforts entrepris à son encontre et la patience dont avait fait preuve l'intimée durant des mois avait finalement motivé la décision de cette dernière de mettre un terme aux rapports de travail la liant à l'appelant.

Pour le Tribunal de prud'hommes, il ne ressort pas de la procédure que l'appelant ait subi des pressions ou des reproches en raison de son incapacité de travail. Il en ressort plutôt une compréhension et une bonne volonté de l'intimée qui a réaménagé l'horaire de tout un service afin de permettre à l'appelant de reprendre ses activités et qui a attendu le retour de l'appelant à plein temps pendant de nombreux mois.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13127/2006 - 5 19

* COUR D'APPEL *

Les premiers juges ont rappelé, s'agissant des vacances, que, de ses propres aveux, l'appelant avait eu des vacances en octobre 2004 ainsi qu'en avril 2005 avant son opération.

E. 4.2

La Cour fera intégralement sienne cette appréciation des premiers juges. Avec le Tribunal des prud'hommes, la Cour retient de l'ensemble de la procédure que le licenciement de l'appelant est dû, comme l'a expliqué l'intimée, aux problèmes d'organisation et à l'attitude générale de l'appelant et non aux prétentions de ce dernier du 16 novembre 2005 relatives notamment à la planification horaire et aux pauses.

L'audition par la Cour de P_____ et B_____ a confirmé les difficultés de planification au sein de l'unité dans laquelle elles travaillaient avec l'appelant, difficultés qui résultaient du travail à mi-temps de l'appelant et qui ont été longuement décrites aux premiers juges par M_____.

B_____ a pour sa part indiqué à la Cour avoir été témoin du fait que l'appelant communiquait parfois ses rendez-vous de physiothérapeute la veille du rendez-vous, ce qui provoquait des problèmes de planification. En outre, P_____ a souligné les difficultés d'intégration dans l'équipe de l'appelant en raison de son attitude.

Si la décision de licenciement est intervenue peu de temps après le courrier de l'appelant du 16 novembre 2005, auquel par ailleurs la lettre de licenciement du 22 novembre 2005 se réfère expressément, cette chronologie ne permet pas pour autant de retenir l'existence d'un congé abusif. En effet, comme indiqué ci-dessus, il ressort de la procédure que ce sont les difficultés d'organisation occasionnées par l'état de santé de l'appelant et l'attitude de ce dernier qui sont à l'origine de son licenciement et non les griefs formulés par ce dernier dans sa lettre du 16 novembre 2005 au sujet de la communication de la planification horaire et les pauses.

L'appelant sera donc débouté de sa prétention en paiement d'une indemnité à titre de licenciement abusif étant encore précisé ici que l'intimée était légitimée à mettre fin au contrat de travail de l'appelant nonobstant son incapacité partielle de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13127/2006 - 5 20

* COUR D'APPEL *

travail, étant donné que l'appelant ne se trouvait plus, au moment du licenciement, dans une période de protection légale au sens de l'article 336 al. 1 let. b CO.

E. 5

Les frais d'appel sont mis à la charge de l'appelant qui succombe, l'émolument d'appel versé par ses soins étant acquis à l'Etat.

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