

GE_GERICHTE CAPH/103/2015 vom 18. Juni 2015

GE Cour de justice, 2015-06-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_103_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/103/2015 du 18 juin 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/103/2015 del 18 giugno 2015

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Respectant les dispositions précitées, le présent appel est recevable.

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait fait l'objet d'un licenciement abusif.

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, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid.

E. 2.2

La partie qui entend demander une indemnité fondée sur l'art. 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO).s.; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538).

E. 2.3

En l'espèce, il n'est pas contesté que les conditions de forme rappelées ci-dessus ont été respectées.

E. 2.4

Le courrier de licenciement du 4 août 2011 mentionne des incidents survenus les 27 décembre 2010 et 26 janvier 2011, un courriel du 30 janvier 2011 et de nouvelles erreurs récemment relevées.

Le 6 septembre 2011, l'intimée a précisé les motifs du licenciement : prise de décisions sans en référer à la hiérarchie et interprétation des règles selon ses désirs, ayant notamment entraîné le mécontentement de certains clients, situation inadmissible au regard de l'image d'excellence que doit avoir une compagnie d'aviation privée. Etaient énumérés le détail des incidents des 27 décembre 2010 (avancement du départ pour l'Ile Maurice), 26 janvier 2011 (contacts directs avec le client s'agissant des heures de repos et des conditions

d'hébergement lors de la mission à Brazzaville) ainsi que le courriel du 30 janvier 2011.

Lors de sa déposition, elle a confirmé qu'il était reproché à l'appelant de prendre des initiatives sans en référer à la hiérarchie. Il était enfin devenu difficile de travailler avec lui.

- 14/18 -

C/11815/2012-3

Les enquêtes ont en plus porté sur le problème de carburant au départ de l'Ile Maurice, mentionné dans le rapport de J_____ du 28 juillet 2011, et repris par l'intimée dans ses dernières écritures.

E. 2.4.1

S'agissant du reproche lié à l'avancement du vol à l'Ile Maurice, il est établi que l'appelant n'a pas adressé sa demande directement à J_____, ce qu'imposaient les règles hiérarchique, comme l'ont indiqué plusieurs témoins (I_____, E_____, J_____), mais à P_____, pour que celui-ci en réfère aux personnes concernées. J_____ lui a fait part de sa désapprobation sur cette manière de procéder, de sorte que l'appelant ne peut se plaindre de n'avoir pas reçu d'avertissement comme mentionné dans sa lettre de licenciement. Même si l'appelant soutient qu'il souhaitait avoir un jour de repos supplémentaire sur place pour des raisons de sécurité, la teneur de son courriel du 23 décembre 2010, démontre sans ambiguïté que sa demande relevait surtout d'un confort personnel auquel il estimait avoir droit en vertu de son ancienneté. Le courrier du 21 février 2011 dans lequel il se plaint que la nuit du 31 décembre n'avait pas été reposante ne suffit pas à démontrer le contraire. L'appelant n'a pas remis en cause la décision de refus, mais a manifesté un mécontentement marqué, et son courriel du 23 décembre 2010 révèle une tension certaine dans ses relations avec son employeur, puisqu'il y mentionne sa déception et sa volonté de "prendre de nouvelles dispositions dès 2011". La remarque de l'intimée selon laquelle l'appelant interprétait les règles en fonction de ses propres désirs paraît dès lors fondée.

E. 2.4.2

S'agissant de l'opération de Brazzaville, l'appelant ne conteste pas s'être plaint directement aux représentants locaux (soit U_____ et V_____) des conditions d'hébergement, dont il est établi qu'elles souffraient la critique (témoins Q_____, I_____, S_____). Il n'est pas contesté que l'appelant s'est adressé directement aux représentants locaux pour leur indiquer qu'il ne pourrait effectuer une mission prévue le lendemain, à cause d'un manque de "duty" de l'équipage, ce qui a causé le mécontentement de ces derniers et mis en péril toute l'opération (témoin H_____, F_____). Le courrier de U_____ est à cet égard éloquent. Certes, il n'est pas signé, mais le témoin F_____ a confirmé qui en était l'auteur de même que sa teneur. Il n'y a dès lors pas lieu d'en douter. Le fait que l'appelant et son équipage aient été invités régulièrement à manger par le client final (témoins Q_____, S_____) n'y change rien. A cet égard, peu importe que les représentants locaux n'aient pas été formellement les cocontractants de l'intimée. Il est démontré que ceux-ci étaient parties prenantes à l'opération, et que leur mécontentement avait failli mettre en péril toute l'opération, commercialement essentielle pour l'intimée (témoins J_____, I_____). Dans ce cas également, l'appelant aurait dû s'adresser à son supérieur hiérarchique (témoins N_____, I_____, J_____, F_____, H_____). Son rôle de "safety officer" ne le dispensait pas de passer par cette voie. En effet, en cette qualité, il

- 15/18 -

C/11815/2012-3 devait écouter les demandes des employés et faire des recommandations, mais non pas prendre des décisions autonomes (témoin J_____). L'attitude chicanière de l'appelant sur cette opération a également été rapportée par plusieurs témoins, qui ont fait état de la difficulté de travailler avec lui (témoin I_____, H_____). Ainsi, ce n'est pas sa volonté de faire respecter les règles en matière de repos qui lui est reprochée, comme il tente en vain de le soutenir, mais son attitude plus générale non respectueuse des règles internes et incompatible avec l'image d'excellence revendiquée par l'intimée.

E. 2.4.3

Les deux événements ci-dessus démontrent à satisfaction de droit que les motifs à l'appui du licenciement étaient réels. En revanche, l'appelant n'a pas convaincu la Cour que ses revendications relevaient d'un souci de faire respecter les règles de sécurité, et que son licenciement visait à l'en empêcher, pour assurer l'essor commercial de l'intimée. Ainsi, même s'il n'est pas établi que le courriel de l'appelant du 30 janvier 2011 a été adressé à tous les pilotes, et qu'il emportait mise en cause de son supérieur hiérarchique, le licenciement n'est pas abusif. Le problème de carburant lors du vol de l'Ile Maurice, non mentionné au titre des motifs de licenciement dans la lettre du 6 septembre 2011, n'est à cet égard pas pertinent, et la nécessité de faire porter les enquêtes sur ce point est discutable. Il n'empêche, que dans ce cas également, il est établi (notamment par des pièces rédigées par l'appelant lui-même), que celui-ci s'est affranchi du respect de certaines règles hiérarchiques internes. Le jugement, qui a débouté l'appelant de ses prétentions en indemnité pour résiliation abusive sera dès lors confirmé.

E. 3

L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour tort moral.

E. 3.1

L'indemnité prévue à l'art. 336a CO vise non seulement la punition de l'auteur du congé abusif, mais aussi la réparation du tort moral subi par le travailleur licencié. Du fait de sa finalité réparatrice, ladite indemnité ne laisse guère de place à l'application cumulative de l'art. 49 CO, car elle embrasse toutes les atteintes à la personnalité du travailleur qui découlent de la résiliation abusive du contrat. Demeure réservée l'hypothèse dans laquelle une telle atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer. Sous cette réserve, l'application de l'art. 49 CO, parallèlement à l'art. 336a CO, ne saurait entrer en ligne de compte que dans des circonstances exceptionnelles. On songe ici, par exemple, à des reproches de type diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresserait au travailleur à l'occasion de son licenciement ou encore au

- 16/18 -

C/11815/2012-3 dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment des employeurs potentiels du travailleur congédié (SJ 1999 I p. 277 consid. 4a).

E. 3.2

En l'espèce, comme retenu ci-dessus, le licenciement de l'appelant n'est pas abusif. Il n'a donc pas droit à une indemnité, laquelle comprend déjà en principe la réparation du tort moral. Aucun élément du dossier ne permet pour le surplus de considérer que l'intimée aurait eu une attitude particulièrement dégradante à l'égard de l'appelant au moment de son

licenciement, ni que celui-ci aurait particulièrement souffert physiquement et psychiquement des suites de ce licenciement. C'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que les conditions de l'art. 49 CO n'étaient pas réalisées et ont rejeté les prétentions de l'appelant en réparation du tort moral. Le jugement sera confirmé sur ce point également.

E. 4

L'appelant reproche enfin aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué la prime de 1'700 fr. versée aux autres personnes ayant participé à l'opération Brazzaville. Il ne dit cependant pas en quoi la motivation du Tribunal serait erronée.

E. 4.1

Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions (...), le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). Selon le Tribunal fédéral, la gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à certaines occasions et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant (...). La prestation visée par l'art. 322d CO a un caractère précaire, en ce sens que son versement dépend en principe du bon vouloir de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral du 6 décembre 1995, JAR 1997, 124 consid. 2a; ATF 139 III 155, consid. 3.1, arrêt du Tribunal 4A_172/2012 du 22 août 2012, consid. 8.2). La caractéristique principale de la gratification réside dans son caractère discrétionnaire, à savoir dans le fait qu'à la différence du salaire, elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (...). Le caractère discrétionnaire peut porter soit sur le principe même du paiement de la gratification, soit sur la quotité de cette dernière. Ainsi : « si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, que ce soit expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si les parties se sont accordées simplement sur le principe d'une gratification, l'employeur est tenu de la verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant alloué » (WYLER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 157). Le caractère facultatif de la gratification trouve en particulier ses limites dans le respect de l'égalité de traitement, respectivement dans l'interdiction de favoriser arbitrairement un travailleur par rapport aux autres. Ainsi, lorsque le paiement

- 17/18 -

C/11815/2012-3 généralisé d'une gratification est usuel dans une entreprise, l'employeur n'est pas en droit de refuser la gratification à un travailleur en particulier sans motif (WYLER, op. cit., p. 158).

E. 4.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que la prime versée aux participants de l'opération de Brazzaville était une gratification au sens de l'art. 322d CO. Les premiers juges ont justement considéré que l'appelant ne pouvait se plaindre de ne pas avoir perçu cette gratification, dans la mesure où par son attitude il avait mis en péril l'opération Brazzaville, contrairement aux autres participants. Partant le grief est infondé, pour autant qu'il soit recevable. Le jugement sera confirmé sur ce point aussi.

E. 5

En principe, les frais (frais judiciaires et dépens) sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 1ère phrase CPC).

En l'occurrence, les frais relatifs à l'appel sont arrêtés à 1'500 fr. et mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95, 96, 104 al. 1, 105 et 106 al. 1 CPC; 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, ci-après RTFMC). Ces frais sont compensés avec l'avance fournie, laquelle reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC).

Pour le surplus, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 18/18 -

C/11815/2012-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/499/2014 rendu le 26 novembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/11815/2012-3. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr. Les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais fournie par celui-ci, avance qui reste acquise à l'Etat. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Pauline ERARD

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.