

GE_GERICHTE CAPH/10/2018 vom 23. Mai 2017

GE Cour de justice, 2017-05-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_10_2018

FR: GE_GERICHTE CAPH/10/2018 du 23 mai 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/10/2018 del 23 maggio 2017

Erwägungen

E. 1.1

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié reconnu par le droit fédéral ou le droit cantonal du siège du tribunal, le délai expire le premier jour ouvrable qui suit (art. 142 al. 3 CPC). En l'espèce, l'appel a été formé le 26 juin 2017 contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 23 mai 2017, notifié aux parties le même jour par pli recommandé.

- 13/18 -

C/4141/2016-1 Compte tenu du fait que l'échéance du délai de 30 jours pour former appel dans le cadre de la présente cause est arrivée à échéance le samedi 24 juin 2017, cet appel a été valablement déposé le lundi 26 juin 2017.

E. 1.2

Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions des parties devant le premier juge est de 10'000 francs au moins (art. 308. al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse de l'indemnité nette pour congé abusif réclamée par l'appelant est de 33'000 fr. avec intérêts à 5 % dès le 1er décembre 2015, de sorte que le présent appel est recevable à la forme.

E. 1.3

La compétence ratione loci et ratione materiae des autorités judiciaires prud'homales, ainsi que la légitimation passive de C_____ seule, au regard de l'unique prétention en versement d'une indemnité pour licenciement abusif encore articulée devant la Cour par l'appelant, ne sont pas contestées en appel.

E. 1.4

La maxime des débats est applicable dans les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse étant de 33'000 fr., la maxime des débats est applicable.

E. 1.5

L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal des prud'hommes d'avoir arbitrairement admis que son licenciement avait été motivé par la restructuration du garage qui l'employait. Il fait valoir qu'en réalité, son congé était abusif, car donné à la suite de son insistance à obtenir de son employeur un certificat de travail intermédiaire auquel il avait droit dans le cadre de son contrat de travail.

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

- 14/18 -

C/4141/2016-1 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. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). L'art. 336 al. 1 let. d CO notamment prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (arrêts du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005, consid. 2.3; 4C.229/2002 du 29 octobre 2002 consid. 3, in Pra 2003 no 106 p. 574). Cette norme ne doit cependant pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3a et les auteurs cités). Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle le congé serait abusif lorsque la motivation donnée par l'employeur est fautive (ATF 121 III 60 consid. 3c). Toutefois, selon la jurisprudence, 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. 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 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). Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves (cf. ATF 115 II 484 consid. 2b)

E. 2.2

La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit 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).

E. 2.3

Selon l'art. 157 CPC, le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est considérée comme apportée lorsque le juge est convaincu de la réalité d'une allégation. Il doit être convaincu, d'un point de vue objectif, de l'existence du fait concerné. Cette existence ne doit cependant pas être établie

- 15/18 -

C/4141/2016-1 avec certitude; il suffit que d'éventuels doutes paraissent insignifiants. En revanche, la simple vraisemblance prépondérante que le fait allégué s'est bien produit ne suffit pas. La fonction de la règle concernant le degré de la preuve est d'aider à la réalisation du droit matériel dans le procès. Des exigences trop élevées, ou inégales, quant au degré de la preuve, ne sauraient faire échec à l'application du droit. La loi elle-même, d'une part, et la jurisprudence et la doctrine, d'autre part, admettent des exceptions à la règle de la preuve, dans lesquelles la vraisemblance prépondérante ou la simple vraisemblance sont considérées comme suffisantes. Elles reposent sur l'idée que les difficultés de preuve qui se présentent typiquement dans certaines situations ne doivent pas faire échec à la réalisation du droit (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606). En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (arrêt du Tribunal fédéral 4A_683/2010 du 22 novembre 2011 consid. 2.2; ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

E. 2.4

Enfin, en application de l'article 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sur sa conduite

E. 2.5

Il ressort de la teneur sans ambiguïté du courrier de licenciement remis à l'appelant par la comptable de l'intimée C_____, le 1er avril 2015, que le congé dudit appelant était motivé par la restructuration de l'entreprise. À cet égard, les quelques témoins interrogés au sujet de la réalité de cette restructuration, projetée en 2015 au sein du garage, l'ont confirmée. Ils ont également confirmé la réalité des propositions de nouveaux postes de travail en carrosserie et en mécanique - avec une formation à la clé pour ce second poste - formulées à l'attention de l'appelant par son employeur. À cet égard, les témoins qui ont été interrogés au sujet des formations qu'ils avaient pu suivre au sein de l'entreprise ont confirmé qu'elles leur avaient été intégralement payées par leur employeur. En revanche, ces témoins n'ont pas pu se prononcer sur la raison du refus de l'appelant d'accepter l'un d'eux ni même pour l'un de ces postes, la nature de la réponse donnée par ledit appelant à ces propositions. De son côté, l'appelant, qui supportait seul le fardeau de cette preuve, a échoué à démontrer que son congé était abusif parce que motivé, selon lui, par son

- 16/18 -

C/4141/2016-1 insistance à obtenir de son employeur un certificat de travail intermédiaire, le 1er avril 2015. En effet, aucun des éléments de preuve figurant au dossier ne sont de nature à établir que tant la comptable dudit employeur, auprès de laquelle son employeur l'avait envoyé pour obtenir ce certificat intermédiaire, que cet employeur lui-même aurait

refusé, le 1er avril 2015, de lui remettre un tel certificat de travail ni que son insistance à ce sujet aurait finalement motivé son licenciement. Peu importe à cet égard que ce certificat lui ait été refusé par le passé, à une seule reprise au demeurant, en 2013. Cette circonstance ne démontre d'ailleurs pas que l'appelant avait demandé ce certificat avec insistance à plusieurs reprises par le passé, comme il l'allègue. Enfin, rien dans les déclarations des témoins E _____ et F _____, quand bien même la Cour, comme le premier juge, doit les évaluer avec circonspection du fait du lien familial de ses témoins avec l'employeur de l'appelant, ne permettent de retenir une vraisemblance prépondérante, voire une simple vraisemblance de la réalité du motif de congé abusif qu'il allègue. Ainsi, la Cour retiendra que la restructuration du garage intimé, dont l'appelant connaissait les conséquences à son égard depuis près de 2 mois, a finalement bien conduit à son licenciement par son employeur, le 1er avril 2015. Peu importe à cet égard que ledit appelant, plutôt que de démissionner à cause de son insatisfaction professionnelle, aurait demandé à être licencié, ce 1er avril 2015, aux fins de faciliter son accès aux allocations chômage comme l'a déclaré le témoin E _____, circonstance qui paraît au demeurant plausible au vu des faits de la cause. Il ressort dès lors de l'ensemble de ce qui précède que l'appelant n'est pas parvenu à établir le caractère fictif allégué du motif de son congé figurant sur sa lettre de licenciement du 1er avril 2015, soit en l'espèce, la restructuration de l'entreprise qui l'employait ni que ledit congé était abusif parce qu'il lui avait été donné à cause de son insistance à vouloir obtenir un certificat de travail intermédiaire dudit employeur. C'est dès lors sans faire preuve arbitraire que les premiers juges ont retenu que ce congé n'était pas abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, de sorte que le jugement querellé sera confirmé.

E. 3

Des frais de justice compris entre 200 fr. et 10'000 fr. sont perçus dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'hommes et 50'000 fr. devant la présente Chambre d'appel des prud'hommes (art. 116 CPC et 19 al. 3 let. c LaCC). En l'espèce, la valeur litigieuse est de 33'000 fr., de sorte qu'il n'y a pas lieu à percevoir des frais judiciaires d'appel.

- 17/18 -

C/4141/2016-1 Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est alloué ni dépens ni indemnité pour couvrir les frais de représentation des parties (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 18/18 -

C/4141/2016-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 26 juin 2017 par A _____ contre le ch. 10 du dispositif du jugement prononcé par le Tribunal des prud'hommes le 23 mai 2017 (JTPH/213/2017) dans la cause C/4141/2016. Au fond : Rejette cet appel. Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.