

## **GE\_GERICHTE CAPH/113/2008 vom 18. Juni 2008**

GE Cour de justice, 2008-06-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_113\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_113_2008)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/113/2008 du 18 juin 2008

IT: GE\_GERICHTE CAPH/113/2008 del 18 giugno 2008

### **Regeste**

Résumé: Après avoir travaillé 18 ans au service de E et été régulièrement augmenté hormis les deux dernières années, T, ingénieur, est licencié peu après avoir refusé d'assumer un nouveau projet et fait valoir des prétentions salariales. La Cour, infirmant le jugement du Tribunal, refuse de qualifier le licenciement d'abusif retenant que celui-ci est intervenu non pas comme corolaire de prétentions salariales élevées de bonne foi, mais en raison du refus de T d'assumer la responsabilité que E tenait à lui confier, un tel refus étant de nature à causer une rupture irrémédiable du lien de confiance.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

L'appel est recevable pour avoir été déposé dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes).

#### **E. 2.1**

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par l'employeur parce que l'employé fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-vengeance (BRUNNER/BUHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, Lausanne, 2006, N. 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement ne soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (ATF in SJ 1995 I 797 cons. 2).

Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif illicite et le licenciement. Il faut que ce motif ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat, cette décision pouvant par ailleurs reposer sur plusieurs motifs. 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 (ATF SJ 1995 p. 798; ATF du 4. 3. 1991 in: Plädoyer 4/1991 p. 62).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13986/2007 - 1 - 7 -

\* COUR D'APPEL \*

#### **E. 2.2**

Les enquêtes auxquelles la Cour d'appel a procédé, ajoutées aux déclarations recueillies en première instance et aux pièces produites, donnent un éclairage nouveau du différend qui a opposé les parties. D'une part, les règles appliquées par l'appelante en matière

d'augmentation des salaires - le contrat de l'intimé ne prévoit pas d'automatisme d'adaptation - ont pu être clarifiées; d'autre part, les circonstances précises des entretiens entre les parties ayant précédé le licenciement ont pu être déterminées. Au vu des faits retenus ci-dessus, il apparaît que l'intimé ne s'est pas borné à persister dans ses revendications - légitimes ou non - tendant à obtenir une amélioration de sa situation salariale, mais a clairement lié son acceptation de prendre la responsabilité du projet JAVANOL à l'engagement ferme de son employeur de lui accorder une hausse de salaire en 2007, en dehors des mécanismes habituels. De plus, il a clairement manifesté la perte de confiance qu'il ressentait à la suite des critiques formulées par sa hiérarchie au sujet de ses prestations de travail passées. Il est significatif que l'appelante n'a pas licencié l'intimé à réception de sa note, fort critique, du 16 septembre 2006, mais l'a convié à un entretien, celui du 22 septembre 2006, afin de discuter de vive voix avec lui. Cet entretien n'a visiblement pas eu l'effet escompté, étant donné que l'intimé s'est adressé au comité du groupements technique, en particulier au témoin B\_\_\_\_\_, pour se faire conseiller. Ce dernier a rapporté, de manière parfaitement objective, qu'il avait compris la lettre de l'intimé, dont il avait eu connaissance, comme un refus de se charger du projet JAVANOL et que les supérieurs hiérarchiques de l'intéressé avaient exigé des éclaircissements quant à la perte de confiance affirmée dans ce courrier. Malgré les explications relatives à l'état de colère dans lequel il avait écrit cette lettre, son collègue ne s'en était pas distancé pour autant lors de l'entretien de l'après-midi du 25 septembre 2006.

Sur ce point, le témoignage de B\_\_\_\_\_ confirme pleinement la déclaration de C\_\_\_\_\_.

La Cour d'appel parvient ainsi à la conclusion, contrairement au Tribunal des prudhommes, que l'intimé a été licencié, non pas en raison de ses prétentions salariales, mais à cause de son refus d'assumer la responsabilité du projet que l'employeur entendait lui confier. Il est en effet évident qu'un tel refus était de nature à causer une rupture irrémédiable du lien de confiance, lien d'autant plus important que l'intimé occupait un poste à responsabilités.

Dès lors que l'appelante a par ailleurs respecté le délai de préavis contractuel, le congé notifié avec effet au 31 décembre 2006 doit être validé.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13986/2007 - 1 - 8 -

\* COUR D'APPEL \*

L'intimé ayant perçu son salaire jusqu'à cette date, il n'a plus de prétentions à faire valoir à ce titre. L'octroi d'une indemnité est évidemment exclu en dehors de l'hypothèse d'un congé abusif.

Le jugement entrepris sera en conséquence réformé sur ce point.

### **E. 3**

Concernant la question des vacances, la Cour d'appel fait sien le rappel, exhaustif, des principes jurisprudentiels contenus dans le jugement du 19 novembre 2007. C'est à tort que l'appelante reproche à l'intimé de n'avoir pas effectué de recherches suffisantes durant le délai de congé. Le bordereau de pièces produit montre au contraire que l'intimé n'est pas resté inactif, a fait de nombreuses offres d'emploi à différentes entreprises et a répondu aux annonces parues dans la presse en rapport avec ses qualifications. Il tombe sous le sens -- la proposition de l'appelante de financer la moitié d'un programme d'outplacement en est la

preuve - - qu'un employé hautement spécialisé, âgé de 50 ans, éprouve plus de difficultés pour trouver un nouveau poste correspondant à ses capacités que quelqu'un de plus jeune, au profil plus généraliste. À cela s'ajoute que le stress lié à de telles recherches - de même que, dans le cas d'espèce, le deuil de 18 ans de service au sein d'une même entreprise - est généralement tel qu'il n'est pas compatible avec le repos que les vacances sont tout de même supposées procurer à celui qui en bénéficie. C'est également sans parler du fait que des recherches de travail en cours impliquent une disponibilité complète pour pouvoir répondre à d'éventuelles propositions d'emploi, voire pour se présenter à un entretien, toutes circonstances qui n'autorisent pas la prise de vacances dignes de ce nom.

Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé sur ce point.

#### **E. 4**

Aucune des parties obtenant entièrement gain de cause, elle devront se partager les frais de la procédure.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/13986/2007 - 1 - 9 -

\* COUR D'APPEL \*

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