

GE_GERICHTE CAPH/117/2020 vom 10. Oktober 2019

GE Cour de justice, 2019-10-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_117_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/117/2020 du 10 octobre 2019

IT: GE_GERICHTE CAPH/117/2020 del 10 ottobre 2019

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), selon les dernières conclusions prises devant la juridiction de première instance. Ces conditions étant remplies, la voie de l'appel est ouverte.

E. 1.2

L'appel doit être écrit et motivé (art. 311 al. 1 CPC). L'interdiction du formalisme excessif commande de ne pas se montrer trop strict au sujet de la formulation des conclusions si, à la lecture du mémoire, on comprend clairement ce que veut le recourant (arrêt du Tribunal fédéral 5A_887/2017 du 16 février 2018, consid. 2).

E. 1.3

En l'occurrence, l'appelant, qui procède en personne devant la Cour, n'a pas pris de conclusions expresses, se limitant à requérir que le jugement attaqué soit "révisé". Il développe des critiques à l'adresse de cette décision, en lien avec le sens que les premiers juges ont attribué à son courrier du 14 mars 2018, et avec la non prise en considération par ceux-ci de l'art. 341 CO. Quoi qu'en pense l'intimée, cette motivation est suffisante pour que l'on comprenne que l'appelant entend obtenir, après annulation du chiffre 9 du dispositif de la décision attaquée, l'accueil de ses conclusions formulées en première instance dont il a été débouté. L'appel sera dès lors considéré comme recevable.

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'il avait offert sa démission, et que les parties avaient trouvé un accord, considéré comme valable, pour mettre fin à leurs relations contractuelles le 30 avril 2018.

E. 2.1

Le contrat de durée minimale est un contrat qui ne peut prendre fin avant une échéance prévue par les parties, et qui, pour le surplus, est de durée indéterminée (arrêt du Tribunal fédéral 4C_62/2001 du 8 juin 2001 consid. 3.2). Pendant la durée minimale convenue, un tel contrat déploie les effets propres au contrat de durée déterminée, en ce sens qu'il ne peut être mis fin aux rapports de travail par un congé ordinaire pour un terme antérieur à celui de l'échéance de la durée minimale fixée conventionnellement (cf. ATF 110 II 167; arrêt du Tribunal fédéral 4C.397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1 et 2.2).

Seules demeurent les causes extraordinaires de résiliation, soit pour justes motifs (art. 337 CO), soit en raison de l'insolvabilité de l'employeur (art. 337a CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 612). Pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi, les parties restent ainsi absolument libres de

mettre fin d'un commun accord à un contrat de travail de durée déterminée avant son échéance. Cette

- 9/14 -

C/10159/2018-4 résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune exigence de forme (art. 115 CO), si bien qu'elle peut être décidée par écrit, oralement ou tacitement; pour savoir si un tel accord a été passé, il sied d'interpréter les déclarations des parties en application de l'art. 18 CO. Mais la pratique considère que l'employeur ne peut conclure trop facilement que le salarié accepte de mettre fin conventionnellement au rapport de travail; il ne peut, de bonne foi, déduire une telle volonté de la part du travailleur que si celle-ci ressort de manière claire et irréfutable de son comportement (arrêts du Tribunal fédéral 4C_61/2006 du 24 mai 2006 consid. 3.1; 4C_397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1).

E. 2.2

L'art. 341 al. 1 CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord (convention de résiliation; Aufhebungsvertrag), les parties empêchant ainsi la naissance de nouvelles prétentions. Si toutefois leur convention emporte renonciation du travailleur à des prétentions (existantes) de droit impératif, un tel accord n'est valable que sous la forme d'une véritable transaction, comprenant des concessions d'importance comparable de la part de chaque partie (ATF 136 III 467 consid. 4.5; 119 II 449 consid. 2a p. 450; 118 II 58 consid. 2b p. 61; arrêts du Tribunal fédéral 4A_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 3.1; 4A_673/2016 du 3 juillet 2017 consid. 4.1; 4A_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1). Lorsqu'il vérifie si la convention de résiliation, qui est une transaction, respecte l'art. 341 al. 1 CO, le tribunal doit s'assurer que la renonciation du travailleur soit compensée par une prestation comparable de l'employeur. Comme la transaction a pour but de résoudre une situation incertaine et litigieuse, il ne faut pas poser des exigences trop strictes pour admettre sa validité; il est suffisamment tenu compte du besoin de protection du travailleur si la transaction conduit à un règlement équitable de la situation (cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 3.2; 4A_103/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.3.3 et 2.3.4; 4C_390/2005 du 2 mai 2006 consid. 3.1; 4C_27/2002 du 19 avril 2002 consid. 3c). Comme l'accord de résiliation fait perdre au travailleur sa protection contre le congé, qu'il peut entraîner une pénalisation en matière de prestations de l'assurance-chômage, et que, moyennant que l'échéance prévue ne respecte pas le délai de préavis, il implique une renonciation au salaire pour la période considérée, il serait contraire à l'expérience générale de la vie d'admettre que le travailleur accepterait ces inconvénients sans contreprestation ou autre justification (WYLER/HEINZER, op. cit. p. 649 et les références citées).

E. 2.3

L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions ne lie pas les parties. Jurisprudence et doctrine considèrent qu'il faut faire abstraction dudit accord et appliquer, en son lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire, c'est-à-dire les règles du Code des obligations ou d'une convention collective de travail qui régissent l'extinction des rapports de travail, seul étant disputé le point de savoir si ceux-ci prennent fin, nonobstant le défaut de validité de l'accord en question, ou s'ils se poursuivent de ce fait sous réserve du cas particulier visé par l'art. 336c al. 2 CO. En

- 10/14 -

C/10159/2018-4 d'autres termes, il y a lieu de replacer les parties dans la situation qui serait la leur si elles n'avaient pas conclu l'accord de résiliation non valable (arrêt du Tribunal fédéral 4A.364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.2). Lorsque, comme c'est généralement le cas, il a été mis fin aux rapports de travail, au moyen de l'accord inefficace, avant l'expiration du délai de résiliation, il faut se demander si l'employeur aurait résilié le contrat de manière ordinaire ou avec effet immédiat dans l'hypothèse où l'accord de résiliation n'eût pas été conclu. Suivant la réponse apportée à cette question, le travailleur pourra soit faire valoir une prétention de salaire jusqu'à la fin du délai de résiliation ordinaire, soit réclamer des dommages-intérêts et une indemnité fondés sur l'art. 337c al. 1 et 3 CO. C'est au travailleur qui soutient que son employeur l'aurait licencié avec effet immédiat en pareille hypothèse d'en apporter la preuve (arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_364/2016, ibidem).

E. 2.4

L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/218 du 6 juin 2019 consid. 4 1). Lors de l'entretien d'embauche, le candidat doit communiquer tous les éléments le concernant qui laisseraient apparaître leur caractère inapproprié pour l'emploi envisagé, constitueraient un empêchement ou seraient de nature à exclure la prise de l'emploi; il en est notamment ainsi des lacunes dans la formation ou la pratique professionnelle. Des faux renseignements donnés lors de l'embauche au sujet de ses emplois précédents et de ses expériences professionnelles sont de nature à porter si gravement atteinte aux rapports de confiance qu'ils justifient le licenciement avec effet immédiat d'un cadre

- 11/14 -

C/10159/2018-4 bancaire (membre de la direction) et cela indépendamment de la qualité des prestations fournies jusqu'à la découverte des faits (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 724 et les références jurisprudentielles citées). La résiliation immédiate du contrat de travail doit être déclarée sans retard dès les faits qui la motivent; sous réserve de circonstances particulières, elle ne peut pas être différée au-delà d'un délai de réflexion de deux à trois jours (ATF 130 III 28 consid. 4.4).

E. 2.5

En l'espèce, il est constant que les parties ont conclu un contrat de durée minimale, qui ne pouvait être résilié avant son échéance de la première année, sauf application de l'art. 337 CO voire de l'art. 337a CO, ou accord entre les parties. Dans sa lettre du 14 mars 2018, l'appelant a proposé à l'intimée de trouver un accord pour mettre fin au contrat. Il ne s'agit pas d'une lettre de démission, et le Tribunal ne l'a pas qualifiée comme telle, contrairement à ce que soutient l'appelant dans son appel. Même si l'allégation a été introduite de façon peu rigoureuse par l'intimée dans sa réponse de première instance, cette dernière a allégué que, dans la foulée de la rédaction de son courrier susmentionné, l'appelant s'était entretenu avec son supérieur, et que les parties s'étaient alors entendues pour mettre fin au contrat de travail. L'appelant n'a, pour sa part, pas contesté expressément cet allégué. Le directeur de l'intimée a déclaré que, ce même 14 mars 2018 après avoir rédigé le courrier précité, l'appelant était venu lui demander s'il serait possible de démissionner et d'être payé jusqu'à fin avril 2018, ce qu'il avait accepté, prononçant en outre une libération de l'obligation de travailler. Cette déclaration, qui n'a pas non plus été réfutée expressément par l'appelant, est corroborée par le témoignage F_____, selon lequel l'appelant avait passé un accord en ce sens avec la direction concernant le salaire, puis avait pris congé des collaborateurs et était parti; elle se concilie pour le surplus avec les intentions que l'appelant avait exprimées la veille à son collègue, selon la déposition de ce dernier et les messages produits. Sur la base de ces éléments, il est ainsi établi que les parties ont, oralement, passé un accord de résiliation des rapports de travail, le 14 mars 2018 pour le 30 avril 2018. Reste à examiner, ce dont les premiers juges se sont abstenus, si une telle convention de résiliation est conforme à l'art. 341 al. 1 CO. On cherche en vain, dans l'accord conclu entre les parties, une concession de la part de l'intimée; celle-ci n'a d'ailleurs pas prétendu qu'elle en aurait consenti. Certes, l'employeur a renoncé à la prestation de travail, mais il appert qu'il était d'ores et déjà peu satisfait de celle-ci. Pour sa part, l'appelant a renoncé en particulier à des montants de salaire et à un logement puisque le contrat était conclu pour encore six mois après la date du 30 avril 2018, et s'est potentiellement mis dans une situation délicate vis-à-vis d'une institution de chômage.

- 12/14 -

C/10159/2018-4 L'accord de résiliation se révèle donc invalide. Comme il n'a pas été allégué que, en mars 2018, l'employeur, à défaut de convention sur la fin des rapports de travail, aurait procédé à une résiliation avec effet immédiat – hypothèse qu'il avait réservée dans sa lettre d'avertissement, mais pour le cas où les objectifs fixés ne seraient pas atteints et un comportement professionnel pas adopté -, le contrat aurait continué jusqu'au terme minimal de fin octobre 2018. L'intimée a, cependant, signifié, à titre subsidiaire soutient-elle en procédure, un licenciement avec effet immédiat le 16 mai 2018, pour les motifs, qu'elle a affirmé avoir découverts "tout récemment" en contrôlant le disque dur mis à disposition de l'appelant, à savoir les données inexactes dans le curriculum vitae de l'appelant et la perception par celui-ci de prestations de CAF française (RSA) et la tentative de percevoir des indemnités de chômage en France. L'appelant n'a pas contesté que l'intimée avait pu tomber sur divers documents qu'il avait enregistrés dans l'ordinateur mis à sa disposition par cette dernière, de sorte que sa thèse consistant à soutenir qu'il y aurait eu intrusion dans sa correspondance électronique privée tombe à faux. L'intimée a agi au demeurant rapidement après avoir eu connaissance desdits documents. L'appelant n'a pas davantage nié qu'il avait libellé son curriculum vitae de façon contraire à la vérité s'agissant

de la fin de l'un des emplois précédents, quel que soit le mérite des explications qu'il a fournies à ce propos (liées au versement d'une indemnité contractuelle après la fin des rapports de travail effectifs), ni qu'il avait perçu sans droit des prestations sociales françaises, servies sur la foi d'un domicile français, alors même qu'il était au bénéfice d'un emploi en Suisse où il résidait, et que son attention avait été attirée sur l'obligation de communiquer tout changement dans sa situation. Ces circonstances sont de nature à entamer sérieusement la confiance que l'employeur avait envers son employé, dans le cadre d'une relation de travail relevant de l'activité bancaire, soumise à une surveillance accrue dictée par les règles de droit public en la matière. Elles témoignent en effet d'un manque de rigueur coupable, du mépris des règles en vigueur et de la volonté, récurrente, de l'appelant de favoriser ses propres intérêts, notamment pécuniaires, au détriment de ceux de son employeur et de la collectivité publique. Contrairement à ce qu'a soutenu l'appelant dans sa demande en justice, il n'a pas été établi que l'intimée aurait tardé à invoquer l'"histoire de RSA", laquelle aurait été mentionnée déjà le 12 avril précédent; c'est en effet, selon les allégués de l'appelant lui-même et la pièce offerte en preuve à ce sujet, la question de la tentative d'obtenir des indemnités de chômage françaises qui avait alors été abordée. Or celle-ci, en tout état d'un degré de gravité moindre que celle de la perception effective pendant de nombreux mois d'allocations familiales indues, ne constitue que l'une des raisons données au congé, de sorte que, même si elle était écartée, les autres motifs ne s'en trouveraient pas

- 13/14 -

C/10159/2018-4 affectés, étant par eux-mêmes suffisants pour être considérés comme justes au sens de l'art. 337 CO. L'intimée disposait donc de justes motifs de mettre fin au contrat de travail dès le 16 mai 2018. Il s'ensuit qu'elle reste redevable, envers l'appelant qui a été rémunéré jusqu'au 30 avril 2018, d'un montant correspondant au salaire dû pour la période allant du 1er au 16 mai 2018, soit 4'082 fr. 75 bruts (7'400 fr. /21,75 x 12 jours ouvrables). Pour le surplus, l'appelant a bénéficié du logement de fonction jusqu'à la date précitée, sans en supporter le coût, de sorte que les prétentions qu'il a élevées à ce titre sont sans fondement. Enfin, comme l'art. 337c al. 1 et 3 CO ne trouve pas application, les conclusions (prétentions en salaire, en versement de la part patronale des charges sociales ainsi qu'en indemnité pour logement de fonction et indemnité pour résiliation immédiate et injustifiée) prises par l'appelant de ce chef ne sont pas non plus fondées. En conséquence, les prétentions de la partie intervenante, qui se rapportaient aux indemnités servies à compter de juillet 2018, sont également infondées. Au vu de ce qui précède, le chiffre 9 du dispositif du jugement attaqué sera annulé et il sera statué à nouveau (art. 318 al. 1 let. b CPC) dans le sens que l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant 4'082 fr. 75 bruts avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juin 2018, que l'appelant sera débouté pour le surplus de ses prétentions en salaire, en versement de la part patronale des charges sociales ainsi qu'en indemnité pour logement de fonction et indemnité pour résiliation immédiate et injustifiée.

E. 3

L'appelant obtient gain de cause sur le principe de l'une de ses conclusions, et sur une très faible partie de la quotité de celles-ci. Cela ne justifie pas de modifier la répartition des frais de première instance, dont la quotité n'est pas remise en cause. En ce qui concerne les frais d'appel, arrêtés à 300 fr. (art. 71 RTFMC), acquis à l'Etat de Genève et compensés avec l'avance de frais déjà opérée, l'appelant en supportera les deux tiers et l'intimée un tiers (art. 106 al. 1 CPC), versant à ce titre 200 fr. à l'appelant. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al.

2 LaCC). * * * * *

- 14/14 -

C/10159/2018-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le chiffre 9 du dispositif du jugement rendu le 10 octobre 2019 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule le chiffre 9 du dispositif dudit jugement. Cela fait: Condamne B_____ SA à verser à A_____ le montant brut de 4'082 fr. 75 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juin 2018; Déboute A_____ de ses autres conclusions en salaire, en versement de la part patronale des charges sociales ainsi qu'en indemnité pour logement de fonction et indemnité pour résiliation immédiate et injustifiée. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais: Arrête les frais d'appel à 300 fr., compensés avec l'avance opérée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____ à raison de 200 fr., et à celle de B_____ SA à raison de 100 fr. Condamne B_____ SA à verser en conséquence 100 fr. à A_____.
Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, 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.