

## **GE\_GERICHTE CAPH/123/2016 vom 30. Juni 2016**

GE Cour de justice, 2016-06-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_123\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_123_2016)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/123/2016 du 30 juin 2016

IT: GE\_GERICHTE CAPH/123/2016 del 30 giugno 2016

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. L'appel, écrit et motivé, est 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). Il résulte de la jurisprudence relative à l'art. 311 al. 1 CPC que le recourant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et que son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_209/2014 du 2 septembre 2014 consid. 4.2.1; 4A\_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3, publié in: SJ 2012 I p. 232). Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée, ou

- 7/11 -

C/7733/2014-4 encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 3.1 et les arrêts cités, publié in: RSPC 2015 p. 52 n° 1614). Dites exigences doivent aussi être observées dans les procédures soumises à la maxime inquisitoire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 5D\_65/2014 du 9 septembre 2014 consid. 5.1; 5A\_141/2014 du 28 avril 2014 consid. 3.4; 4A\_651/2012 du 7 février 2013 consid. 4.2; 5C.14/2005 du 11 avril 2005 consid. 1.2). Un appel joint peut être formé dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC). En l'occurrence, l'appel, déposé dans le délai légal, émane d'un plaideur procédant en personne; il est possible d'en comprendre qu'il se limite au chiffre 3 du dispositif de la décision attaquée et que l'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que les frais visés dans l'avenant au contrat de travail devaient être versés durant le délai de congé. Il s'ensuit que cet appel sera considéré comme recevable. Il en va de même de l'appel joint.

#### **E. 2**

L'appelante fait grief aux premiers juges de l'avoir condamnée au paiement d'un montant de salaire durant le délai de congé.

##### **E. 2.1**

Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective de travail peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO).

Le fait de convenir d'une indemnité forfaitaire mensuelle pour frais de représentation peut constituer en réalité un élément déguisé du salaire. A cet égard, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes. A cet égard, le fait que, dans la réalité, les débours effectifs du travailleur lui soient remboursés en sus de l'indemnité plaide en faveur d'un élément déguisé du salaire. A plus forte raison, sied-il de considérer comme partie intégrante du salaire une indemnité forfaitaire ne correspondant à aucun frais du travailleur (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 301).

### **E. 2.2**

En l'occurrence, les parties sont convenues originellement d'un salaire fixe et d'un bonus, puis ont introduit un montant limité de frais de déplacement, puis ont supprimé le bonus et augmenté la quotité des frais précités en y ajoutant encore des frais de déplacement. Elles font valoir de façon concordante que la contrepartie de la suppression du bonus était l'augmentation de la quotité des frais.

- 8/11 -

C/7733/2014-4 Quant au témoin D\_\_\_\_\_, il a évoqué pour son propre cas une augmentation de salaire transformée en frais, et une situation identique s'agissant de l'intimé.

Celui-ci a encore déclaré, sans être contredit, que ses déplacements effectifs n'avaient pas varié selon que l'indemnité était fixée à 150 fr. ou à 750 fr., et qu'il n'encourait pas de frais de repas avec des clients. Il s'ensuit que les premiers juges ont à raison qualifié de salaire déguisé, car destiné à remplacer la rémunération variable et sans lien avec des frais du travailleur, la stipulation contractuelle relative aux frais, en dépit de la lettre de celle-ci. L'appelante ne critique pas le raisonnement des premiers juges au sujet de cette qualification, et se limite à relever qu'elle avait libéré son employé de l'obligation de travailler durant le préavis, et qu'ainsi les frais n'étaient pas dus. Ce faisant, elle perd de vue que le montant versé à ce titre ne relève précisément pas du remboursement de frais au sens de l'art. 327a al. 2 CO qui est subordonné à l'exercice effectif de l'activité professionnelle, mais bien du salaire, dû jusqu'au terme des rapports de travail. Dès lors, le grief n'est pas fondé. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

### **E. 3**

L'intimé, dans son appel joint, reproche au Tribunal de ne pas avoir fait droit à sa prétention en différence de salaire, en lien avec le prélèvement de l'impôt à la source. L'appelante a admis avoir retenu 4'747 fr. sur le salaire 2013 de son employé, dont elle a restitué à celui-ci 1'831 fr. en mai 2014; le solde de 2'916 fr. représente la différence de l'impôt à la source qu'elle a acquittée en raison d'une erreur de calcul, et qui aurait dû être supportée par l'intimé. Celui-ci ne le conteste pas, se prévalant toutefois de ce que sa dette lui aurait été remise. S'il a effectivement déclaré, comme il le rappelle dans son appel joint, que l'appelante lui avait indiqué renoncer à ce montant en raison de la modicité de son salaire à

l'engagement, celle-ci, pour sa part, a déclaré que l'intimé avait requis que le montant soit compensé avec un éventuel bonus qui ne s'était pas produit. Quant au témoin D\_\_\_\_\_, qui a bénéficié d'une compensation, il a évoqué une situation identique pour l'intimé. Cette déclaration, peu précise, est plus évocatrice de la thèse de la compensation soutenue par l'appelante que de celle de la remise de dette avancée par l'intimé. Il s'ensuit que ce dernier a échoué à prouver que sa dette lui aurait été remise, et par conséquent qu'il aurait droit à la différence réclamée. Le jugement attaqué, qui l'a débouté de sa prétention, sera confirmé sur ce point.

- 9/11 -

C/7733/2014-4

#### **E. 4**

L'intimé fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement.

##### **E. 4.1**

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 de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 let. a CO, qui vise le congé discriminatoire, déclare qu'est abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, 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).

##### **E. 4.2**

En l'espèce, il est constant que la lettre de congé n'était pas motivée. L'intimé a lui-même déclaré que lors de l'entretien de licenciement il lui avait été dit qu'il s'agissait de raisons économiques. Dans la présente procédure, l'appelante s'est prévalu de cette motivation.

Elle a déposé à cet égard copie de ses comptes 2011 à 2013, faisant état de pertes pour  
- 10/11 -

C/7733/2014-4 chacun de ces exercices. Elle a pour le surplus allégué qu'elle s'était séparée de deux autres employés et que ses activités étaient désormais gelées. L'appelant n'a pas contesté lesdits comptes, pas plus que l'allégation précitée.

L'employeur est donc parvenu à établir la réalité de son motif. Le fait que le gérant de la société n'a pas exposé cette situation financière délicate à ses employés, ni en fin d'année 2013 ni au début 2014, voire a invoqué le contraire, n'est pas de nature à mettre en échec les données comptables, l'appelant admettant au demeurant que des difficultés financières avaient été évoquées fin 2011.

Pour sa part, l'intimé se prévaut, à titre de réel motif du congé, de l'invention par l'appelante d'un supposé complot de sa part et de celle de certains de ses collègues, d'autre part voit un abus dans les circonstances de la fin des rapports de travail (présence d'un agent de sécurité, fermeture des locaux à clé, libération immédiate de l'obligation de travailler avec reconduite à l'extérieur).

Il relève que la note produite en pièce 7 comporte des accusations qui auraient conduit l'employeur à se séparer de lui. A ce propos, il y a lieu de retenir que le contenu de ce document, à caractère outrancier, n'a pas été expliqué, et que ni l'identité de son auteur ni les circonstances de sa confection n'ont été clairement établies. Même si le témoin H\_\_\_\_\_ a déclaré que l'employeur aurait évoqué un complot ourdi par l'intimé et l'un de ses collègues, le lien avec la note précitée, voire avec le licenciement, n'est pas apparent.

Ces éléments n'apparaissent, en tout état, pas suffisants pour représenter des indices dont résulterait une motivation réelle autre que celle que l'appelante a soutenue et démontrée en procédure.

Enfin, les circonstances du licenciement ne sont pas aussi exceptionnelles que l'intimé le soutient: la reconduite immédiate à l'extérieur et la fermeture à clé peuvent se justifier au regard de l'activité de l'intimé et des données qu'il connaissait; quant à la présence d'un agent de sécurité, si elle n'était pas forcément adéquate, l'employé n'a pas allégué qu'elle aurait représenté une contrainte ou une menace concrètes.

En définitive, l'intimé n'est ainsi pas parvenu à apporter des indices faisant apparaître comme non réelle la motivation du congé ou les circonstances de celui-ci comme relevant de l'abus de droit.

Le jugement attaqué sera donc confirmé sur ce point.

## **E. 5**

Il n'est pas perçu de frais (art. 114 let. c CPC) ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \*

- 11/11 -

C/7733/2014-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé par A\_\_\_\_\_ SÀRL contre le chiffre 3 du dispositif du jugement rendu le 5 novembre 2015 par le Tribunal des prud'hommes et l'appel joint formé par B\_\_\_\_\_ contre le chiffre 6 du dispositif dudit jugement. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie

DROIN, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Christine PFUND, juge salariée; 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.