

GE_GERICHTE CAPH/142/2008 vom 17. Juli 2008

GE Cour de justice, 2008-07-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_142_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/142/2008 du 17 juillet 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/142/2008 del 17 luglio 2008

Regeste

Résumé: T, employé de E durant plus de 40 ans est licencié pour motif économique. Confirmant partiellement le jugement de première instance, la Cour retient que T n'a pas été victime d'un congé de représailles. En effet, les difficultés financières de E sont bien réelles et ont contraint la société à licencier plus de trente collaborateurs, alors qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir que le congé aurait été motivé par les réclamations de T relatives au paiement de son treizième salaire, comme il le soutient. De même, la prétention de T en versement d'une indemnité pour longs rapports de travail est écartée, car le travailleur bénéficie d'un avoir de vieillesse LPP, financé pour moitié par l'employeur. En revanche, la Cour condamne E à verser un solde de salaire à T, que la société avait reconnu devoir à son ancien collaborateur, ainsi qu'un montant représentant le remboursement de primes de l'assurance perte de gain devant être pris en charge par l'employeur en vertu des dispositions de la CCT d'entreprise applicable aux rapports de travail.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes ; ci-après LJP), l'appel est recevable.

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations (ci-après CO). La Juridiction des prud'hommes est par conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP). Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que tant le siège de l'appelante que le lieu habituel de travail de l'intimé se trouvent dans le canton de Genève (art. 24 et 34 al. 1 de la loi fédérale sur les fors en matière civile).

Le jugement ayant été rendu en premier ressort, la Cour d'appel dispose d'une

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/31068/2006 - 1 - 11 -

* COUR D'APPEL *

cognition complète.

E. 2.1

À teneur des articles 356 et suivants CO, les clauses normatives d'une convention collective n'ont en principe d'effet qu'envers les employeurs et travailleurs qu'elles lient, c'est-à-dire les employeurs et travailleurs qui sont personnellement parties à la convention (CCT d'entreprise), les employeurs et travailleurs qui sont membres d'une association contractante, ou encore les employeurs et les travailleurs qui ont déclaré se soumettre à la

convention au sens de l'article 356b CO.

E. 2.2

En l'occurrence, la convention collective de travail de E_____ est entrée en vigueur le 1er janvier 2001. L'appelant ayant été employé de E_____ de 1965 à 2006, la convention collective de E_____ est applicable aux parties.

E. 3

L'appelant réclame un montant de 38'790 fr. à titre de licenciement abusif.

E. 3.1

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. 336ss CO). Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246, consid. 3b).

Selon l'article 336 al. 1er lit. d, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. Cette disposition vise les congés représailles.

La bonne foi doit être comprise comme une condition de restriction à l'invocation de l'article 336 al. 1er lit. d CO. Elle comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/31068/2006 - 1 - 12 -

* COUR D'APPEL *

travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est. La bonne foi est en principe présumée (art 3 al. 1 CC) (WYLER, Droit du travail, p. 546).

Le fardeau de la preuve du caractère abusif de la résiliation incombe à la partie dont le contrat a été résilié (art. 8 CC). Néanmoins, le fait à établir - généralement le réel motif de l'employeur - étant de nature psychique, la preuve est difficile à apporter. C'est pourquoi la jurisprudence admet qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffit pour admettre l'existence d'un congé abusif (WYLER, op. cit., p. 533).

À teneur de l'article 336b CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO, doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

E. 3.2

En l'espèce, l'opposition au licenciement a été adressée à l'intimée par lettre du 5 décembre 2006 et la demande en paiement déposée le 21 décembre suivant. L'appelant a donc agi dans les délais prescrits.

Il ressort de la procédure que l'intimée était en proie à de grandes difficultés financières du fait de la perte de deux gros clients représentant 80 % du chiffre d'affaires.

La demande en justice formée par l'appelant en vue du paiement du treizième salaire a été formée le 14 février 2006. Cependant, le 2 février 2006, l'intimée et son personnel avaient signé un protocole d'accord sur le paiement différé du treizième salaire 2005 et sur la limitation des heures supplémentaires. L'appelant et l'intimée sont parvenus à un accord lors de l'audience de conciliation.

Fin mars 2006, l'intimée s'est vue contrainte à procéder à des licenciements économiques. Elle a communiqué au syndicat COMEDIA la liste des personnes

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/31068/2006 - 1 - 13 -

* COUR D'APPEL *

concernées par ces mesures. Le nom de l'appelant y figurait. Cependant, il était précisé qu'il se trouvait en période de protection. Le 29 mars 2006, l'intimée a dû procéder à vingt-deux licenciements sur cent onze collaborateurs. Par lettre du 29 mai 2006, l'intimée a mis fin aux rapports de travail avec l'appelant, justifiant le licenciement par des raisons économiques. Le 27 octobre 2006, l'intimée a à nouveau licencié onze employés. Ces licenciements ont été annoncés à l'Office cantonal de l'emploi.

De plus, dans son mémoire d'appel et lors de l'audience du 6 mai 2008, l'appelant n'a pas contesté que l'intimée avait été en proie à des difficultés économiques.

La thèse de l'appelant selon laquelle l'intimée l'aurait licencié en raison de sa demande à la juridiction des prud'hommes du 14 février 2006 en paiement du 13ème salaire paraît en conséquence peu vraisemblable. Rien n'indique, en effet, que c'est pour cette raison que le nom de l'appelant a été porté sur la liste des personnes devant être licenciées.

C'est dès lors à juste titre que le premier juge a considéré que l'appelant n'avait pas démontré le caractère abusif de son licenciement.

E. 4

L'appelant réclame le paiement de 51'720 fr. à titre d'indemnité pour long rapport de travail.

E. 4.1

Aux termes de l'article 339b al. 1er CO, si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après vingt ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité pour longs rapports de travail. L'article 339c al. 2 précise que si le montant de l'indemnité n'est pas déterminé dans un accord écrit, le juge le fixe selon sa libre appréciation, compte tenu de toutes les circonstances ; l'indemnité ne doit toutefois pas dépasser le montant du salaire pour huit mois.

L'indemnité vise en premier lieu un but de prévoyance. Elle n'est pas due si le travailleur reçoit d'une institution de prévoyance des prestations de prévoyance équivalentes financées

par l'employeur (art. 339 d al. 1 CO) (WYLER, op. cit., p. 587).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/31068/2006 - 1 - 14 -

* COUR D'APPEL *

L'indemnité de départ doit combler des lacunes en matière de prévoyance professionnelle, survivants et invalidité, lorsque le travailleur reçoit une prestation insuffisante d'une institution de prévoyance (ATF 112 II 51 = JT 1986 I 508).

E. 4.2

En l'espèce, T_____ a cotisé à la LPP et disposait, au 31 décembre 2006, d'un avoir vieillesse de 307'248 fr. 60, dont 158'735 fr. 60 versés par l'employeur. Partant, il n'y a aucune lacune à combler dans la mesure où l'appelant a pu se composer un avoir vieillesse auquel l'intimée a participé dans une mesure plus importante que ce à quoi l'article 339b CO lui donne droit.

E. 5

T_____ réclame le paiement 2'878 fr. 95 brut avec intérêts à 5 % dès le 31 mars 2006 à titre de complément de salaire pour les mois de novembre 2005 à août 2006. L'appelant explique que ce montant correspond au salaire de base auquel est ajoutée la gratification s'il y en a une. A ce total doit encore être soustrait le salaire brut.

E. 5.1

Lors de l'audience de comparution personnelles des parties du 6 mai 2008, l'intimée a reconnu devoir à l'appelant le salaire brut imposable moins le salaire de base et, le cas échéant, les gratifications versées pour les mois de novembre 2005 à août 2006.

E. 5.2

Dès lors l'intimée doit à l'appelant les montants suivants :

- novembre 2005: 190 fr. 60 ($6'425 - 6'234.40 = 190.60$) - décembre 2005: 161 fr. 70 ($6'425 - 6'263.30 = 161.70$) - janvier 2006: 312 fr. 90 ($6'465 - 6'152.10 = 312.90$) - février 2006: 262 fr.85 ($6'465 + 642.50 - 6'844.65 = 262.85$) - mars 2006: 289 fr. 45 ($6'465 + 1'927.50 - 8'103.05 = 289.45$) - avril 2006: 444 fr.30 ($6'465 + 1'927.50 - 7'948.20 = 444.30$) - mai 2006:

295 fr. 70 ($6'465 + 1927.50 - 8'096.80 = 295.70$) - juin 2006: 308 fr.80 ($6'465 - 6'156.20 = 308.80$) - juillet 2006: 0 fr.

($6'465 - 465 = 0$) - août 2006:

605 fr. 50 ($6'465 - 5'859.50 = 605.50$)

L'intimée sera condamnée à payer à l'appelant un montant total de 2'871 fr. 80 à titre de complément de salaire avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 mars 2006.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/31068/2006 - 1 - 15 -

* COUR D'APPEL *

E. 6

L'appelant réclame 5'584 fr. 20 à titre de primes d'assurance LCA dues à compter du 31 décembre 2006 au 10 octobre 2007 avec intérêts à 5 % l'an dès le 20 mai 2007.

E. 6.1

Selon l'article 18 CCT, afin de régler d'un commun accord le question du droit au salaire en cas de maladie, à teneur de l'article 324a CO, la notion de droit au salaire pour un temps limité est remplacé par celle d'une indemnité journalière suffisante durant une longue période, quelle qu'ait été la durée de l'emploi.

Par conséquent, l'ensemble du personnel assurable est mis au bénéfice d'une assurance-maladie collective garantissant le versement d'une indemnité journalière égale aux 80 % du salaire, dès le lendemain de la déclaration de maladie, pendant 720 jours dans l'intervalle de 900 jours.

Selon l'article 29 al. 4 CCT, E_____ fournit des avantages au personnel syndiqué. 1. L'entreprise complète les prestations de la SUVA pour atteindre 100 % du salaire net perdu en cas d'accident professionnel. 2. L'entreprise complète les prestations de l'assurance maladie pour atteindre 100 % du salaire net perdu dès le trente et unième jour de maladie. 3. Dès le nonante et unième jour, les prestations prévues aux chiffres 1 et 2 sont reprises en charges par une assurance payée par l'employeur. Le salaire assuré est alors de 100 % du salaire brut. Les cotisations AVS/AI totales sont alors à la charge du travailleur, à titre volontaire.

E. 6.2

En l'espèce, l'appelant demande le remboursement des primes mensuelles d'assurance perte de gain de 613 fr. 65 du 31 décembre 2006 au 10 octobre 2007, soit neuf mois et dix jours ($9 \times 613.65 = 5522.85 + 204.55 = 5'727.40$).

Il ressort clairement de l'article 24 al. 4 ch. 3 de la CCT que la prime d'assurance doit être payée par l'employeur dès le nonante et unième jour de maladie. Dès lors, l'intimée se verra condamné à payer à l'appelant le montant de 5'727 fr. 40.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/31068/2006 - 1 - 16 -

* COUR D'APPEL *

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