

GE_GERICHTE CAPH/154/2022 vom 29. September 2022

GE Cour de justice, 2022-09-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_154_2022

FR: GE_GERICHTE CAPH/154/2022 du 29 septembre 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/154/2022 del 29 settembre 2022

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art., 130, 131, 142 al. 3 et 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3). Compte tenu de la valeur litigieuse d'espèce, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

E. 2

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir mal apprécié les preuves en retenant que le licenciement avec effet immédiat avait été notifié à l'intimé le 27 août 2018 et non pas le 30 juillet 2018.

E. 2.1

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO) moyennant le respect du délai de congé applicable (art. 335a ss CO), voire immédiatement pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). La résiliation

- 10/14 -

C/23464/2018-2 du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat; il s'agit d'un droit formateur (ATF 113 II 259). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat; son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b, 375 consid. 2e/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4C_155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1). La preuve de la réception du congé incombe à son auteur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_350/2014 du 16 septembre 2014 consid. 2.2).

E. 2.2

En l'espèce, dans sa réponse du 1er août 2021, l'appelante a allégué qu'un nouveau chef de cuisine avait débuté son activité dans le courant du mois d'août 2018. Cette allégation a été corroborée par le témoignage du nouveau chef de cuisine, J_____, qui a déclaré qu'il avait travaillé deux jours, les 21 et 22 août 2018 avec l'intimé, qu'il devait remplacer. Après ces jours de collaboration, l'intimé avait été hospitalisé et le témoin avait pris ses fonctions de chef de cuisine. La témoin I_____ a confirmé qu'après avoir aidé l'intimé, J_____ l'avait remplacé comme chef de cuisine. Par ailleurs, la témoin précitée a déclaré qu'elle avait travaillé avec l'intimé durant tout le mois d'août 2018. La question de savoir si les dates de début d'activité prévues dans les contrats écrits conclus par l'appelante avec les témoins I_____, respectivement J_____, correspondent à la date effective de la prise de fonction peut demeurer indéterminée, puisqu'elle n'a aucune influence sur la crédibilité des témoignages. Les déclarations des deux témoins précités sont également confirmées par les échanges WhatsApp intervenus en août 2018 entre les parties, notamment au sujet de la présentation d'un nouveau plat désigné comme "Steak frites à la B_____". De plus, l'appelante a noté dans son agenda des réservations que le 31 juillet 2018 l'intimé était absent, ce qui confirme qu'à cette date elle le considérait comme faisant encore partie de son personnel. Enfin, l'appelante ne critique pas l'argumentation des premiers juges, qui ont retenu, d'une part, que les clients entendus comme témoins avaient vu l'intimé travailler tout au long de l'été 2018 et, d'autre part, que l'épouse de D_____ avait indiqué qu'elle avait remplacé l'employé dès septembre 2018, avant de se rétracter. Les déclarations des associés de l'appelante ne résistent pas face aux éléments concordants qui viennent d'être exposés. En définitive, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'employeur, auquel incombait le fardeau de la preuve, n'a pas établi qu'un congé avait été signifié à l'intimé le 30 juillet 2018 et qu'il fallait ainsi retenir la date admise par ce dernier, soit le 27 août 2018, étant souligné que le caractère justifié du congé immédiat n'est pas contesté. Les calculs effectués par le Tribunal ne sont pas critiqués par l'appelante. Le montant brut de 3'522 fr. 60 correspond au salaire dû à l'intimée pour la période

- 11/14 -

C/23464/2018-2 du 1er au 24 août 2018 et la somme nette de 387 fr. 50 à l'indemnité due pour les 25, 26 et 27 août 2018, calculée selon les dispositions de l'art. 23 ch. 1 CCNT. Le dies a quo des intérêts n'est pas remis en question. Le chiffre 4 en tant qu'il vise le montant brut précité, et le chiffre 6 du dispositif du jugement attaqué seront donc confirmés.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir accordé à l'intimé une indemnité relative à 19,15 jours de vacances, alors que celle-ci devait correspondre à 12,5 jours et que l'intimé avait été absent près de 14 jours entre le 6 mars et le 28 juillet 2018.

E. 3.1

A teneur de l'article 17 ch. 1 CCNT, le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, 2.92 jours civils par mois). Lorsque l'année de travail est incomplète, les vacances sont calculées au prorata de la durée du travail (ch. 2). Selon l'article 17 ch. 5 CCNT, à la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de 1/30e du salaire mensuel brut. La loi réglemente les vacances comme un droit contractuel du travailleur à une prestation de la part de l'employeur, et non comme une simple restriction des prestations dues par le travailleur. Il appartient dès lors au travailleur de prouver l'existence d'une obligation

contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances, et la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports de travail. Il incombe en revanche à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271 consid. 2a, trad. in JdT 2003 I p. 606 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_230/1999 du 15 septembre 1999 consid. 4 ; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2ème éd. 2012, n. 8 ad art. 329a CO, p. 2035). Selon l'art. 21 ch. 3 CCNT, l'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs (contrôle de la durée du travail). Le collaborateur peut s'informer à n'importe quel moment sur les heures de travail qu'il a effectuées ainsi que sur les jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre. L'art. 21 ch. 4 CCNT dispose que si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du collaborateur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle de la durée du travail réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.

E. 3.2

En l'espèce, le Tribunal a correctement appliqué l'art. 17 ch. 1 CCNT, en retenant que l'intimé avait droit à 20.15 jours de vacances pour la période du 1er février au 27 août 2018. Comme les premiers juges l'ont considéré à juste titre, les seules mentions manuscrites de l'absence de l'intimé dans l'agenda des réservations du restaurant

- 12/14 -

C/23464/2018-2 ne suffisent pas à prouver que celui-ci a bénéficié de vacances ces jours-là. L'appelante ne le conteste d'ailleurs pas. Par ailleurs, cette dernière évoque le témoignage de K_____. Outre qu'il s'agit de l'épouse d'un associé de l'intimé - ce qui implique que sa déclaration doit être accueillie avec une certaine circonspection -, son témoignage n'est pas suffisamment précis pour permettre de retenir les dates d'absence de l'intimé alléguées par l'employeur. Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'employeur, auquel incombait le fardeau de la preuve, n'était pas parvenu à prouver que l'intimé - qui admettait avoir pris un jour de vacances - avait bénéficié de la totalité des vacances auxquelles il avait droit. L'appelante ne conteste ni le calcul du Tribunal, ni le dies a quo des intérêts, de sorte que le chiffre 4 du dispositif du jugement attaqué sera intégralement confirmé.

E. 4

L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir condamnée à remettre à l'intimé un certificat de travail décrivant celui-ci comme un employé organisé, polyvalent, ponctuel, disponible, loyal, ayant fait preuve d'une grande conscience professionnelle, d'esprit d'initiative et d'organisation et auquel on pouvait faire confiance, alors qu'elle l'avait régulièrement averti, puis licencié avec effet immédiat.

E. 4.1

Selon l'art. 330a al. 1er CO, le travailleur peut demandeur en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de

fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117 et 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in JAR 2004 p. 308, consid. 6.1 p. 313 s. et les références citées).

E. 4.2

En l'espèce, selon les allégations concordantes des parties, l'appelante n'a remis aucun certificat de travail à l'intimé. Par ailleurs, en première instance, l'appelante n'a proposé aucun texte de certificat de travail, se limitant à conclure au déboutement de l'intimé.

- 13/14 -

C/23464/2018-2 Cela étant, le Tribunal a retenu que l'employé avait fait l'objet de plusieurs avertissements oraux sur la qualité de son travail, sur son comportement ainsi que sur sa consommation abusive d'alcool, que l'hospitalisation de l'intimé avait été rendue nécessaire par son seul comportement, que cet énième événement avait rompu irrémédiablement le lien de confiance de l'employeur à son égard et que l'appelante avait déjà averti à plusieurs reprises l'intimé, qui avait néanmoins persisté dans son comportement, lequel avait même augmenté en gravité. Sur cette base, le Tribunal a considéré que l'appelante disposait de justes motifs pour résilier le contrat avec effet immédiat. L'intimé n'a pas formé appel contre le jugement du 17 février 2022; il admet donc le caractère justifié de son licenciement immédiat. Dans ces conditions, il ne peut être imposé à l'employeur de faire figurer dans le certificat de travail une appréciation de la qualité du travail telle que formulée dans le projet de l'intimé. Il n'appartient pas à la Cour de trouver une formulation adéquate, étant relevé que l'employeur ne conclut pas à ce que le certificat de travail contienne des faits et appréciations défavorables. En définitive, l'appelante sera condamnée à remettre à l'intimé un certificat de travail de la teneur suivante : « Nous soussignés, A_____ SARL, certifions que Monsieur B_____, né le ____/1978, a travaillé au sein de notre société en tant que chef de Cuisine pour une activité à 100% du 1/2/2018 au 27/8/2018.

Dans le cadre de ce travail, il avait les responsabilités suivantes :

- Mise en place de la cuisine - Elaboration des menus/plats du jour - Coordination avec le personnel de salle (réservations, événementiel) - Plonge - Commandes et relation fournisseurs. Monsieur B_____ s'est toujours bien entendu avec ses collègues, avec les clients et avec les fournisseurs. Nous formulons nos meilleurs vœux pour son avenir. » Le chiffre 7 du dispositif du jugement attaqué sera modifié en conséquence.

E. 5

Il n'y a pas lieu de fixer un émolument forfaitaire de décision (art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 14/14 -

C/23464/2018-2

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 21 mars 2022 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/41/2022 rendu le 17 février 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/ 23464/2018-2. Au fond : Annule le chiffre 7 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ce point: Condamne A_____ SARL à remettre à B_____ un certificat de travail de la teneur figurant au considérant 4.2 du présent arrêt. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur, Monsieur Kasum VELII, juge salarié; 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.