

GE_GERICHTE CAPH/156/2017 vom 4. Oktober 2017

GE Cour de justice, 2017-10-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_156_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/156/2017 du 4 octobre 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/156/2017 del 4 ottobre 2017

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai imparti par la loi compte tenu des fêtes judiciaires de fin d'année (art. 145 al. 1 let. c et 311 al. 1 CPC) et respecte au surplus la forme prescrite (art. 130, 131 et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

E. 1.2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC; HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2314 et 2416) dans les limites posées par la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) applicables à la présente cause, laquelle est régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 a contrario CPC), dans la mesure où elle porte sur une valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr.

E. 2.1

Le demandeur est en droit de porter l'action devant le tribunal dans un délai de trois mois à compter de la délivrance de l'autorisation de procéder (art. 209 al. 3 CPC).

Lorsqu'un délai est fixé en mois, il expire le jour du dernier mois correspondant au jour où il a commencé à courir (art. 142 al. 2 CPC). Les délais légaux et les délais fixés judiciairement ne courent pas notamment du 18 décembre au 2 janvier inclus (art. 145 al. 1 let. c CPC). La suspension des délais ne s'applique pas à la procédure de conciliation (art. 134 al. 2 let. a CPC). Les délais pour ouvrir action ensuite de la délivrance d'une autorisation de procéder après échec d'une tentative de conciliation (art. 209 al. 3 et 4 CPC) sont suspendus pendant les fêtes (ATF 138 III 615).

S'agissant du calcul de la suspension d'un délai en mois, tel celui de l'art. 209 CPC, il doit être compté selon l'art. 142 al. 2 1^{ère} phrase, puis l'on y ajoutera – en jours – la période de suspension (soit 15 jours pour Pâques, 32 jours pour l'été et 16 jours pour Noël) (HOFMANN/LÜSCHER, Le code de procédure civile, 2^{ème} éd. 2015 p. 121).

E. 2.2

Dans le cas d'espèce, l'autorisation de procéder a été remise à l'appelant par l'autorité de conciliation à l'issue de l'audience du 30 octobre 2015. En saisissant

- 10/17 -

C/20372/2015-1 le Tribunal des prud'hommes le 15 février 2016, l'appelant a respecté le délai fixé par l'art. 209 al. 3 CPC, suspendu durant seize jours entre Noël et Nouvel an.

E. 3

3.1.1 Aux termes de l'art. 152 al. 2 CPC, le tribunal ne prend en considération les moyens de preuve obtenus de manière illicite que si l'intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant. Contrairement à la preuve irrégulière, recueillie en violation d'une règle de procédure, la preuve illicite est obtenue en violation d'une norme de droit matériel, laquelle doit protéger le bien juridique lésé contre l'atteinte en cause (BRÖNNIMANN, in Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2012, n. 43 ss ad art. 152 CPC; RÜEDI, Materiell rechtswidrig beschaffte Beweismittel im Zivilprozess, 2009, p. 116 n. 234, p. 121, n. 248, p. 122 n. 252, p. 126 n. 260). Conformément à l'art. 152 al. 2 CPC, la preuve obtenue illicitement n'est utilisable que d'une manière restrictive. Le juge doit en particulier procéder à une pesée de l'intérêt à la protection du bien lésé par l'obtention illicite et de l'intérêt à la manifestation de la vérité (HASENBÖHLER, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 2ème éd. 2013, n. 40 ad art. 152 CPC p. 1058).

3.1.2 Celui qui, sans le consentement de tous les participants, aura écouté à l'aide d'un appareil d'écoute ou enregistré sur un porteur de son une conversation non publique entre d'autres personnes, sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire (art. 179bis al. 1 CP).

E. 3.2

Dans le cas d'espèce, une partie du témoignage de G_____ a été obtenue illicitement, puisque celui-ci a écouté, au moyen du téléphone de l'appelant, sans le consentement de F_____, une conversation à caractère privé. La prise en compte des déclarations litigieuses dépend par conséquent de la prépondérance de l'intérêt à la manifestation de la vérité. Cette question peut toutefois demeurer indécise dans la présente cause et ce pour les raisons qui seront explicitées ci- après, étant précisé que le témoignage de G_____ est quoiqu'il en soit admissible pour tout ce qui ne concerne pas la conversation du 31 octobre 2014.

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 au sens des arts. 336 ss CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116).

Selon l'art. 336 al. 1 let. a. CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que

- 11/17 -

C/20372/2015-1 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.

La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336 c CO n'est pas abusive, à tout le moins si l'incapacité ne trouve pas sa cause dans une violation de

ses obligations par l'employeur et pour autant que l'employeur n'exerce pas son droit d'une manière rendant le licenciement abusif (WYLER/ HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 630 et les références citées).

L'art. 336 CO énumère d'autres cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables par leur gravité aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (arrêt du Tribunal fédéral 4A_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1; ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les nombreux arrêts cités).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité adéquat entre le motif illicite et le licenciement. Il faut donc que le motif ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur 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 (SJ 1995 p. 798); en d'autres termes, le juge doit examiner lequel des motifs en concours était le motif prédominant et déterminant pour la décision de licencier (arrêts du Tribunal fédéral 4A_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3; 4P.205/2000 du 6 mars 2001 in: ARV/DTA 2001 p. 46 = JAR 2002 p. 238; ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, Lausanne, 1997, p. 265; STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Zurich, 2006, N. 20 ad art. 336 CO).

E. 4.1.2

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). Dans 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

- 12/17 -

C/20372/2015-1 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 et les références citées).

E. 4.2

Dans le cas d'espèce et à l'instar du Tribunal, la Chambre des prud'hommes considère que l'appelant n'est pas parvenu à établir le caractère abusif du congé qui lui a été notifié. L'intimée a en effet allégué, tant dans la lettre de congé que dans le cadre de la procédure, que le licenciement de l'appelant avait été motivé par des raisons économiques, F_____ ayant expliqué, lors de son audition devant le Tribunal des prud'hommes, que le principal client de l'intimée, soit le groupe H_____, avait annoncé dans le courant de l'automne 2014

une baisse des commandes devant durer deux ans. Or, il ressort de l'instruction que l'appelant n'a pas été le seul sertisseur à être licencié durant cette période, puisque I_____, également sertisseuse, a été licenciée le même jour que lui. Un autre sertisseur et une secrétaire ont eux aussi perdu leur emploi quelques mois plus tard, ce qui confirme le fait que l'intimée entendait réduire sa masse salariale. Le témoin M_____ a certes indiqué qu'un sertisseur venant de la société N_____ était venu travailler pour l'intimée. Celui-ci est toutefois arrivé à un moment où M_____ était absent pour cause de maladie et il avait par la suite également été licencié. Il ne peut donc être admis qu'il a durablement remplacé l'appelant. Lors de son audition, F_____ a par ailleurs expliqué que l'appelant n'était pas l'employé le plus ancien et que son délai de congé était de deux mois et non de trois, ce qui pouvait expliquer que le choix de le licencier se soit porté sur lui. Il ressort en effet de la procédure que l'appelant avait donné son congé à l'intimée pour la fin juillet 2009 et avait été réengagé, à sa demande, à compter du mois de mai 2011. Au moment de son licenciement, il ne travaillait pour l'intimée de manière ininterrompue que depuis un peu plus de trois ans. Il ne pouvait donc se prévaloir d'une longue ancienneté et son délai de congé était effectivement de deux mois et non de trois, étant relevé que I_____, licenciée le même jour que lui, avait été engagée en 2010 et pouvait dès lors être considérée comme plus "ancienne". L'instruction de la cause n'a pas porté sur la situation personnelle de tous les autres sertisseurs employés par l'intimée. Il est toutefois établi que L_____, engagée en 1999, avait une ancienneté plus importante que l'appelant; il en allait de même de M_____, employé depuis plus de vingt ans et malade durant l'automne 2014. La décision de résilier le contrat de travail de l'appelant et non celui des témoins L_____ et M_____ n'est dès lors pas critiquable.

- 13/17 -

C/20372/2015-1 Il résulte de ce qui précède que l'instruction de la cause a permis d'établir la réalité des motifs économiques invoqués à l'appui du congé donné à l'appelant et le caractère non abusif de celui-ci. Cette appréciation des faits ne serait pas modifiée même en retenant les déclarations de G_____ qui ont été écartées par les premiers juges. Il ressort en effet de celles-ci que F_____, lors de l'entretien avec l'appelant, lui a expliqué d'entrée de cause que le marché était "tendu", ce qui correspond à la motivation toujours alléguée par l'intimée et par ailleurs établie par l'instruction. Ce n'est qu'en réponse à une question de l'appelant, qui a demandé s'il était licencié en raison du fait qu'il avait été malade, que F_____, sans répondre par l'affirmative, a mentionné la production d'un certificat médical après une période de vacances, procédé qu'il trouvait "gonflé" et qui avait coûté de l'argent à l'entreprise. Cette remarque ne suffirait pas à retenir, compte tenu des éléments relevés ci-dessus, que le licenciement de l'appelant n'était pas motivé par la conjoncture économique mais était en réalité un congé représailles. Ceci est d'autant plus vrai que l'appelant n'est pas parvenu à établir que son employeur l'avait menacé de licenciement s'il produisait un autre certificat médical, ni qu'il serait le premier sur la liste en cas de licenciement économique, l'employeur ayant contesté avoir tenu de tels propos, lesquels n'ont pas été confirmés par les témoins auditionnés. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal n'a pas retenu le caractère abusif du congé notifié à l'appelant et l'a débouté de ses prétentions en versement d'une indemnité à ce titre.

E. 5

L'appelant a réduit ses prétentions en paiement d'une indemnité pour ses frais de déplacement, puisqu'il ne réclame plus désormais à ce titre que la somme de 24'000 fr.

5.1.1 L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires à son entretien (art. 327a al. 1 CO). Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective 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).

Il s'agit de toutes les dépenses nécessaires encourues pour l'exécution du travail : frais postaux, frais de téléphone, frais de déplacement ou vêtements professionnels spéciaux (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, p. 298). Ne sont pas considérés comme des frais imposés par l'exécution du travail les moyens nécessaires au travailleur pour se déplacer de son domicile à son lieu de travail, de sorte qu'il ne peut prétendre à aucune indemnisation de ce chef.

- 14/17 -

C/20372/2015-1 L'absence d'indemnisation pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail se justifie par le fait que le travailleur est libre de choisir son lieu de domicile et de déterminer ainsi les frais qu'il encourra pour se rendre à son travail et en revenir (WYLER/HEINZER, op. cit. p. 299). L'employeur doit rembourser au travailleur à domicile tous les frais imposés par l'exécution du travail, en particulier ceux qui ont été engagés pour les instruments de travail, les matériaux et leur transport (art. 5 al. 1 LTrD).

5.1.2 Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC).

E. 5.2

Il résulte de la procédure que l'appelant a travaillé dans l'atelier de l'intimée du 2 mai 2011 jusqu'à la fin du mois d'août 2012, puis, à partir de septembre 2012, à son domicile. L'appelant n'a pas établi avoir convenu avec l'intimée que ses frais de déplacement entre son domicile et les bureaux de son employeur lui seraient remboursés dès septembre 2012. La prétention qu'il émet, si elle lui était accordée, aurait par ailleurs pour conséquence une augmentation de ses revenus à partir de septembre 2012, alors même que travaillant à son domicile il n'effectuait pas plus de trajets que s'il avait continué de pratiquer dans l'atelier de l'intimée, dans lequel il se rendait auparavant quotidiennement, effectuant ainsi un aller-retour par jour. Or, l'appelant n'a ni établi, ni même allégué avoir effectué plus d'un aller-retour par jour à compter du mois de septembre 2012.

L'appelant n'a par ailleurs pas établi les frais allégués dont il demande le remboursement, se contentant de réclamer le versement d'un montant forfaitaire, non prévu contractuellement, sans préciser de quelle manière la somme de 1'000 fr. par mois a été calculée, le témoin G_____ ayant expliqué que l'appelant se déplaçait soit en voiture, soit en scooter, le coût d'utilisation de ces deux véhicules n'étant pas identique. L'appelant n'a ainsi pas respecté la règle de l'art. 8 CC et ne saurait tirer aucun argument utile de l'art. 5 al. 1 LTrD qu'il a invoqué.

L'appel est infondé sur ce point.

E. 6

L'appelant a enfin sollicité le versement de 26'000 fr. au titre d'heures supplémentaires, alors qu'il réclamait 40'000 fr. à ce titre en première instance. En appel, il a fait valoir le fait

que les heures supplémentaires alléguées étaient liées au temps de déplacement uniquement, soit 17,3 heures supplémentaires par mois, effectuées en plus de l'horaire de travail normal. En première instance, l'appelant avait prétendu avoir travaillé "de très nombreuses heures par jour, dépassant les 60 heures par semaine", sans lier les heures supplémentaires à ses déplacements entre son domicile et l'atelier.

- 15/17 -

C/20372/2015-1

E. 6.1

Selon l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1); l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2); l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). En application de l'article 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; WYLER, op. cit., p. 93). S'il n'est plus possible de prouver avec exactitude combien d'heures supplémentaires le travailleur a effectuées, le juge peut faire application de l'art. 42 al. 2 CO pour en estimer le nombre. Afin toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, d'alléguer et de prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4A_495/2007 du 12 janvier 2009, consid. 5.2.1).

E. 6.2

La Chambre des prud'hommes relève en premier lieu que l'appelant ne saurait à la fois réclamer l'indemnisation de ses frais de trajet entre son domicile et les locaux de l'intimée au titre de remboursement de frais professionnels et d'heures supplémentaires, ce qu'il n'a pourtant pas hésité à faire. A partir du moment où l'appelant a commencé à travailler à domicile, il n'était plus astreint à des horaires et pouvait organiser librement son temps de travail, à condition de respecter les délais impartis par l'intimée pour la restitution des pièces serties. Par ailleurs et comme l'a expliqué le témoin L_____, le fait de travailler davantage augmentait son revenu, puisque les sertisseurs employés par l'intimée étaient rémunérés "à la pierre sertie". L'accomplissement d'heures supplémentaires apparaît peu compatible avec ce type d'organisation du travail. L'appelant n'a par ailleurs fourni aucune indication utile concernant ses horaires de travail, se contentant, en appel, de faire état d'une durée de déplacement entre son domicile et les locaux de l'intimée, alors qu'en première instance et pour autant que la Chambre des prud'hommes ait compris son argumentation, il

- 16/17 -

C/20372/2015-1 affirmait dépasser les soixante heures de travail par semaine, sans inclure dans celles-ci le temps passé à se déplacer. L'instruction du dossier n'a, quoiqu'il en soit, fourni aucune indication utile sur les horaires effectués par l'appelant. Sur ce point, les déclarations du témoin G _____, lequel a affirmé avoir constaté durant un mois et demi à deux mois, vers fin 2010-2011, que l'appelant commençait à travailler tôt le matin et finissait parfois tard la nuit doivent être appréciées avec circonspection. En effet, d'une part l'appelant ne travaillait pas pour l'intimée à la fin de l'année 2010 et au début de l'année 2011 et d'autre part les déclarations de ce témoin sont trop vagues pour que la Chambre des prud'hommes puisse retenir, sur cette seule base, l'exécution régulière d'heures supplémentaires, ce d'autant plus que l'appelant a exclusivement fait état, en appel, d'heures supplémentaires en lien avec les trajets effectués. L'appel apparaît également infondé sur ce point.

E. 7

Les frais de l'appel, arrêtés à 1'200 fr. (art. 71 RTFMC), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe intégralement (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront compensés avec l'avance de même montant, qui reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC).

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

- 17/17 -

C/20372/2015-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A _____ contre le jugement JTPH/477/2016 rendu le 8 décembre 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20372/2015. Au fond : Le rejette et confirme le jugement attaqué. Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'200 fr., les met à la charge de A _____ et les compense avec l'avance fournie, qui reste acquise à l'Etat. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur; Monsieur Ivo VAN DOORNIK, juge salarié; 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.