

GE_GERICHTE CAPH/18/2014 vom 5. Februar 2014

GE Cour de justice, 2014-02-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_18_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/18/2014 du 5 février 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/18/2014 del 5 febbraio 2014

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance, dans les affaires patrimoniales si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision (art. 311 al. 1 CPC). Le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, et est limité aux chiffres 4 à 6 (uniquement en ce qui concerne le déboutement des prétentions en indemnité pour licenciement abusif, et en dommages-intérêts du fait d'une couverture perte de gain insuffisante) du jugement attaqué, est recevable.

E. 2

L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu que son licenciement était abusif, et d'avoir de la sorte violé l'art. 336 let. d CO. Après avoir avancé, dans sa demande, que la raison de son congé était l'incapacité de travail, elle-même imputable à l'intimée, et que la libération de son obligation de travailler représentait en outre un abus, il soutient, en appel, que son licenciement a fait suite à sa demande de protection de la personnalité.

E. 2.1

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 art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116).

- 8/12 -

C/6413/2011-4

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des 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 (ATF 136 III 513 consid.

E. 2.2

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). 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 et les références citées).

E. 2.3

En l'espèce, le congé signifié à l'appelant n'a pas fait l'objet d'une motivation avant la présente procédure. L'intimée a avancé trois raisons: problème d'organisation lié à l'absence de l'employé, manque de productivité et insatisfaction de celui-ci.

De fait, l'appelant a été absent pour maladie durant deux mois, avant de retrouver une capacité de travail partielle. Par ailleurs, l'appelant n'était pas satisfait de son

- 9/12 -

C/6413/2011-4 travail, ainsi qu'il l'a lui-même exprimé. Enfin, s'agissant de son manque de productivité, l'appelant ne le conteste pas réellement, se bornant à affirmer que celui-ci ne serait pas vraisemblable, particulièrement par référence au fait qu'il a reçu une prime en 2008 et 2009. En tout état, le témoin L_____ a confirmé que l'intimée avait dû, parfois, procéder à des abattements sur les factures des clients. Quant à la prime de production, elle fait partie intégrante du salaire contractuel et repose sur des critères mathématiques, à teneur de l'avenant au règlement d'entreprise, de sorte que son versement ne permet de tirer aucune conclusion relative à la productivité effective de l'employé. Les motifs donnés par l'intimée correspondent ainsi à la réalité.

Pour sa part, l'appelant a varié dans ses explications quant au réel motif qu'il considère avoir été cause de son congé. En dernier lieu, à bien le comprendre, il affirme que le contenu de son courrier électronique du 18 avril 2010 représentait une requête de protection de sa personnalité, et qu'il attendait que sa souffrance due à son "vécu" avec ses collègues D_____ et E_____ soit reconnue de même que des mesures (changement de moquette ou de lumière dans son bureau) soient prises. Il aurait ainsi fait valoir de bonne foi des prétentions résultant de son contrat de travail, lesquelles auraient indisposé l'intimée, la conduisant à prononcer un congé-représailles.

Le courrier électronique précité revient sur les relations de l'appelant avec ses deux collègues, dont il n'est pas contesté qu'elles ont trouvé leur terme en janvier 2010, soit près de six mois avant le licenciement. Il ne comporte pas de revendication particulière à ce propos, quoi qu'en pense l'appelant, en particulier pas de "demande de reconnaissance de souffrance". Ainsi, à supposer qu'une telle demande puisse constituer une prétention dérivant de l'art. 328 CO, en tout état elle n'aurait pas été exprimée d'une façon suffisamment reconnaissable pour que l'employeur en prenne ombrage et procède à un congé-représailles. Pour le surplus, le courrier électronique expose diverses critiques, dont certaines sont relatives aux clients de l'intimée, critiques sur lesquelles on peine à voir comment celle-ci pourrait avoir prise. L'employeur apparaît ainsi fondé à en avoir compris,

comme il affirme l'avoir fait, que l'appelant était essentiellement mécontent. Enfin, aucune doléance n'est exprimée au sujet des conditions de la place de travail (moquette et lumière) contrairement à ce que l'appelant allègue, de sorte qu'il n'y a pas lieu de retenir que l'intimée aurait été saisie d'une prétention à ce titre.

Il s'ensuit que l'appelant n'est pas parvenu à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme vraisemblable le motif qu'il a avancé, et comme non réels les raisons données par l'intimée.

Le licenciement signifié à l'appelant ne revêt donc pas de caractère abusif. Partant, le jugement qui a débouté l'appelant des conclusions en indemnité prises de ce chef sera confirmé.

- 10/12 -

C/6413/2011-4

E. 3

L'appelant fait encore grief au Tribunal de ne pas lui avoir octroyé des dommages- intérêts en raison de la couverture d'assurance offerte qu'il considère insuffisante.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 324a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. L'art. 324a al. 4 CO prévoit qu'il peut être dérogé à l'art. 324a al. 1 CO par un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes. En principe, les obligations de l'employeur s'éteignent avec le contrat de travail. En conséquence, le travailleur, même empêché de travailler, perd son droit au salaire lorsque le contrat de travail prend fin (arrêt du Tribunal fédéral 4A_50/2011 du 6 avril 2011 consid. 1.4). L'art. 324a CO étant relativement impératif, une convention entre les parties peut améliorer la situation du travailleur. Par exemple, les droits du travailleur à l'égard de l'employeur relatifs à une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie ne s'éteignent pas nécessairement avec la cessation des rapports de travail, mais peuvent au contraire leur survivre (arrêt du Tribunal fédéral précité, consid. 1.4.1, LONGCHAMP, in Commentaire du contrat de travail, 2013, N 30 et 31 ad art. 324a CO). Pour déterminer moyennant quelles conditions il existe un droit aux prestations au-delà de la fin des rapports de travail, il convient de distinguer selon que l'on se trouve en présence d'une assurance collective d'indemnités journalières régie par la LAMal ou la LCA (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, ad art. 324a CO, p. 206). Le régime ordinaire de l'assurance pour perte de gains en cas de maladie régie par la LCA est le versement des prestations jusqu'à l'épuisement de celles-ci lorsque le sinistre est intervenu durant la période de couverture. La fin du contrat de travail n'entraîne dès lors pas la fin du versement des prestations. En revanche, la couverture cesse le dernier jour des rapports de travail, toute prestation pour un nouveau sinistre étant exclue (LONGCHAMP, op. cit., N 45 ad art. 324a CO). Ainsi, l'indemnité journalière continue à être versée par l'assurance collective lorsque le contrat de travail prend fin pendant la couverture du cas. Il est toutefois admis que certaines

assurances prévoient une réduction ou une suppression de toute indemnité lorsque le contrat de travail prend fin (STREIFF, VON KAENEL, RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu art. 319-362 OR, 2012, N 35 ad art. 324a/b CO).

- 11/12 -

C/6413/2011-4

E. 3.2

En l'occurrence, il est constant que les conditions générales de l'assurance souscrites par l'employeur prévoient un droit au versement d'indemnités journalières au-delà de la fin des rapports de travail, mais dans une limite de 90 jours s'agissant des anciens employés qui sont frontaliers. L'appelant, qui est domicilié en France voisine, ne conteste pas avoir bénéficié des prestations de l'assurance perte de gain de son employeur dans cette mesure, soit durant une période limitée postérieure à l'échéance du contrat de travail. Un tel système apparaît conforme aux principes rappelés ci-dessus. Il s'ensuit que l'appelant ne dispose plus de prétentions envers son ancien employeur à ce titre.

Les premiers juges ont en conséquence à raison débouté l'appelant des conclusions prises de ce chef. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point également.

E. 4

L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 CPC). Ceux-ci seront arrêtés à 1'000 fr. (art. 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 12/12 -

C/6413/2011-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : À la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre les chiffres 4 à 6 du dispositif du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 6 août 2013. Au fond : Confirme les chiffres 4 à 6 du dispositif de ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 1'000 fr. couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Anne-Lise JAQUIER, 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.