

# **GE\_GERICHTE CAPH/18/2015 vom 3. Februar 2015**

GE Cour de justice, 2015-02-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_18\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_18_2015)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/18/2015 du 3 février 2015

IT: GE\_GERICHTE CAPH/18/2015 del 3 febbraio 2015

## **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 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 de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 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**

L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

- 7/12 -

C/4431/2013-2

### **E. 1.3**

En matière de litiges de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., la maxime inquisitoriale sociale s'applique, le juge établissant ainsi les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b CPC; TAPPY, op. cit., n. 22 ad art. 247 CPC). La cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

## **E. 2**

Dans un premier moyen d'ordre formel, l'appelant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu au motif que le premier juge n'aurait pas examiné certains faits essentiels de la cause, à savoir l'existence d'une pratique de l'employeur en matière de congés-modification et le fait que l'intimée ait littéralement nié avoir licencié l'appelant durant la procédure.

### **E. 2.1**

Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 Cst., comprend le devoir minimum pour l'autorité d'examiner et de traiter les problèmes pertinents. Ce devoir est violé lorsque le juge ne prend pas en considération des allégués, arguments, preuves et offres de preuve présentés par l'une des parties et importants pour la décision à rendre. Il incombe à la partie soi-disant lésée d'établir que l'autorité n'a pas examiné certains éléments qu'elle avait régulièrement avancés à l'appui de ses conclusions et que ces éléments étaient de nature à influencer sur le sort du litige (ATF 135 I 187 consid. 2.2 p. 190). Le droit d'être entendu impose également au juge de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse en saisir la portée et, le cas échéant, l'attaquer en connaissance de cause (ATF 136 I 184 consid. 2.2.1). Pour répondre à cette exigence, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision. Il n'est pas tenu de discuter tous

les arguments soulevés par les parties, mais peut se limiter à ceux qui lui apparaissent pertinents (ATF 137 II 266 consid. 3.2; 136 I 229 consid. 5.2; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 in fine et 5A\_778/2012 du 24 janvier 2013 consid. 5.2). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 6B\_311/2011 du 19 juillet 2011 consid. 3.1 et arrêt cité, 6B\_12/2011 du 20 décembre 2011 consid. 6.1 non publié aux ATF 138 I 97).

## **E. 2.2**

En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelant, le fait que l'intimée ait procédé à plusieurs congés-modification durant la période où il a été licencié ne démontre pas en tant que tel le caractère abusif de son propre licenciement, dont les conditions seront examinées infra. L'examen de la validité du congé doit en effet s'effectuer au regard des circonstances concrètes de chaque cas particuliers. Quant à la dénégation de l'intimée relative à la résiliation qu'elle a notifiée au travailleur, cet élément n'est en soit pas suffisant pour remettre en cause la véracité des motifs du licenciement. Là encore, l'examen ne doit pas s'apprécier selon des éléments indirects mais doit reposer sur la validité des motifs avancés. Dès lors que ces éléments n'étaient en l'espèce pas suffisamment pertinents et qu'ils n'étaient pas étayés par d'autres éléments du dossier, c'est à bon droit que le premier juge ne les a pas retenus.

- 8/12 -

C/4431/2013-2 Partant, le grief de violation du droit d'être entendu doit être rejeté.

## **E. 3**

L'appelant fait grief au premier juge de ne pas avoir retenu le caractère abusif de son licenciement, qui selon lui était un congé-modification illicite. Il soutient que les reproches formulés à son encontre n'étaient que de purs prétextes visant à lui imposer sans raison des conditions de travail défavorables.

### **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 fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_748/2012 du 3 juin 2013 c. 2.2; 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

Le congé sous réserve de modification ou congé-modification («Änderungskündigung») vise une résiliation prononcée à la suite d'un refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail. Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. Le salarié est ainsi placé devant l'alternative consistant soit à accepter une péjoration de ses conditions de travail, soit à quitter l'entreprise. Sur le plan juridique, il s'agit d'une résiliation liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. Le congé-modification au sens large vise, pour sa part, une résiliation qui n'est pas directement couplée avec la proposition de modification (arrêts du Tribunal fédéral 4C.317/2006 du 4 janvier 2007 consid. 3.3; 4C.177/2003 du 21 octobre 2003, consid. 3.1; ATF 123 III 246 consid. 3).

En principe, le congé-modification n'est pas abusif. La jurisprudence, suivant l'avis de la doctrine dominante, admet son principe car, comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable; il peut cependant y avoir abus dans certaines circonstances (cf. ATF 123 III 246 consid. 3a et b p. 249 s. et les références citées; arrêt du 17 décembre 1996 op. cit., consid. 4b/bb). Tel est notamment le cas lorsque l'employeur propose des modifications qui doivent entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de licenciement, et qu'il congédie le salarié qui n'a pas accepté. La pratique considère que le licenciement est abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, car, en refusant une modification du contrat avant l'échéance, l'employé fait valoir de bonne foi une prétention découlant de son contrat de travail et c'est ce refus qui est à l'origine du licenciement. Selon le Tribunal fédéral, un tel procédé constitue toujours un congé abusif, car l'employeur doit fournir les mêmes prestations jusqu'à l'expiration du délai de congé (ATF 123 III 246 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4C.7/1999 du 13 juin

- 9/12 -

C/4431/2013-2 2000, SJ 2000 I 49, consid. 2; arrêt du 17 décembre 1996 op. cit., consid. 4b/bb). La doctrine partage cet avis (cf. Marie-Gisèle ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1996, p. 207 s.; Rémy WYLER, Droit du travail, Berne 2002 p. 405 s.; Thomas GEISER, Die Änderungskündigung im schweizerischen Arbeitsrecht, AJP/PJA 1/99 p. 60 ss, no 3.14, qui rattache toutefois ce cas d'abus à l'art. 336 al. 1 let. c CO; Gabriel AUBERT, Commentaire romand, art. 336 CO no 9, qui considère, pour sa part, que la problématique relève de l'art. 337 CO) (arrêt du Tribunal fédéral 4C.317/2006 du 4 janvier 2007 consid. 3.3; 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 3.2).

En revanche, si l'employeur propose au travailleur de conclure un contrat de travail à de nouvelles conditions, reposant sur un motif défendable, pour la fin du délai de résiliation, le travailleur a le choix soit d'accepter cette proposition, soit de quitter son emploi à l'échéance dudit délai. En pareille hypothèse, la résiliation du contrat liée au refus du travailleur d'accepter la modification proposée et devant entrer en vigueur après l'écoulement du délai de congé n'est pas abusive (arrêt du Tribunal fédéral 4C.246/2004 du 5 octobre 2004 consid. 2.3; ATF 4C.177/2003 c. 3.3).

La résiliation est également abusive lorsqu'elle sert de moyen de pression pour imposer au travailleur une modification défavorable du contrat, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_349/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2; 4C.7/1999 du 13 juin 2000, consid. 3, SJ 2001 I p. 49; Gabriel AUBERT, Commentaire romand, n. 10 ad art. 336 CO).

En application de l'art. 8 CC, il appartient, en principe, à la partie qui a reçu son congé de prouver que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 JT 1998 I 300; 121 III 60, JT 1996 I 47). Toutefois, compte tenu des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve du motif réel du congé, le juge peut présumer en fait l'existence d'un licenciement abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme inexistant 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_408/2011 du 15 novembre 2011, consid. 5.2 et 4A\_665/2010 du 1er mars 2011, consid. 7.2; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Cela étant, la motivation inexacte du

congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_346/2009 du 20 octobre 2009, consid. 3.2; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

### **E. 3.2**

En l'espèce, les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 2 juin 2009, prévoyant un délai de résiliation de deux

- 10/12 -

C/4431/2013-2 mois. Bien que l'intimée ait, par une erreur manifeste, indiqué un délai de congé d'un mois au lieu de deux mois, il ressort de son courrier de résiliation du 27 septembre 2012 que les modifications contractuelles proposées devaient entrer en vigueur à l'échéance du délai de congé. L'appelant a d'ailleurs reçu son salaire habituel, sans diminution aucune, jusqu'à fin novembre 2012. Ainsi, il n'apparaît pas - et l'appelant ne soutient pas le contraire - que l'employeur voulait imposer une modification du contrat de travail avant l'expiration du délai de congé.

En ce qui concerne le bien-fondé matériel du congé-modification, il sied de relever que l'intimée a expliqué à l'appelant, de manière claire et circonstanciée, les motifs invoqués à l'appui de son licenciement, par courriel du 24 octobre 2014. Il en ressort que les griefs concernent ses absences de dernière minute et ses heures négatives. L'appelant critique ces constatations sans toutefois apporter la preuve que ses relevés d'heures, établis par pièces, ne correspondraient pas à la réalité. Le fait qu'il ait eu des vacances à récupérer est sans incidence, dès lors que les heures négatives n'étaient pas comptabilisées, respectivement compensées, dans le décompte des vacances. La teneur de l'email du 7 mars 2012, selon lequel l'appelant travaillait trop, se réfère manifestement à son solde de vacances et non à son horaire mensuel. Par ailleurs, ces griefs ont été corroborés par les déclarations des témoins, lesquels ont confirmé de manière concordante les absences de l'appelant ainsi que l'accomplissement partiel de ses heures de travail. Ainsi, il ressort de la procédure que l'appelant organisait librement son temps de travail et que régulièrement il n'effectuait pas les heures convenues avec son employeur, sans vouloir toutefois réduire son taux d'activité. Malgré les propositions et avertissements de son employeur, l'appelant n'a pas réagi. Il n'explique pas non plus en quoi son poste d'événement coordinateur l'aurait empêché d'effectuer les heures convenues, alors même que son employeur lui avait demandé de se consacrer davantage à cette activité. En ayant eu plusieurs discussions avec l'appelant et en lui ayant proposé diverses solutions pour rattraper ses heures avant de procéder à la résiliation litigieuse, l'intimée s'est montrée soucieuse de son employé et impliquée à trouver une solution pour maintenir les rapports de travail. Au vu de ce qui précède, le congé notifié le 27 septembre 2012 reposait sur des motifs objectivement défendables, indépendamment des reproches relatifs au comportement de l'appelant et de la baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise, car l'intimée était en droit d'attendre de son employé qu'il accomplisse les heures de travail correspondant à sa rémunération et ce pour la bonne marche de ses affaires et par souci d'équité envers ses autres employés. Enfin, la Cour relèvera que les nouvelles conditions de travail étaient au demeurant similaires à celles dont bénéficiait l'appelant, sous réserve du taux d'activité, réduit à 60%. Le salaire était toujours calculé sur la base de 4'200 fr. par mois pour un 100%, malgré une erreur de frappe indiquant 2'100 fr. au lieu de 2'520 fr., ce que l'appelant ne remet d'ailleurs plus en cause dans le cadre de son appel. Dans ces circonstances, l'intimée ne s'est nullement servie du congé comme moyen de pression pour

- 11/12 -

C/4431/2013-2 imposer au travailleur une modification matériellement injustifiée, puisque celle-ci était fondée et n'est intervenue que lorsqu'il n'y a plus eu d'espoir de parvenir à un accord sur la réduction des horaires de travail et après un avertissement explicite. L'on ne se trouve dès lors pas en présence d'un congé-modification revêtant un caractère abusif.

L'appel s'avère ainsi infondé, de sorte que le jugement entrepris sera entièrement confirmé.

#### **E. 4**

La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 12/12 -

C/4431/2013-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A. \_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/203/2014 rendu le 26 mai 2014 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Le rejette et confirme le jugement entrepris. 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. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Daniel CHAPELON, juge employeur, Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Paola CAMPOMAGNANI

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.