

GE_GERICHTE CAPH/18/2023 vom 17. Februar 2023

GE Cour de justice, 2023-02-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_18_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/18/2023 du 17 février 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/18/2023 del 17 febbraio 2023

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 de 30 jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131, 145 al. 1 let. c et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

E. 1.2

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC) et celle-ci est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC).

E. 1.3

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). 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 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

E. 2

L'appelant fait reproche au Tribunal d'avoir apprécié les faits de manière arbitraire en retenant que les motifs de congé invoqués par l'intimée étaient établis et qu'il s'agissait des motifs réels du congé. Il considère en outre que, s'il s'était fondé sur un établissement correct des faits, le Tribunal aurait dû retenir le caractère abusif, au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, du congé notifié le 29 octobre 2020.

- 13/22 -

C/4313/2021-2 2.1.1 Selon le principe posé à 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 prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1 p. 538). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO ne

définit pas la notion de congé abusif mais contient une liste – non exhaustive – de différents cas dans lesquels la résiliation d'un contrat de travail doit être considérée comme abusive. Peuvent également être considérés comme abusifs les congés donnés dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses mentionnées à l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3). De manière générale, le congé doit être qualifié d'abusif s'il est donné pour un motif qui n'est pas digne de protection (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2ème édition, 2022, Dunand/Mahon [éd.], N 10 ad art. 336 CO). Ce n'est pas le but premier du congé, soit la fin des rapports de travail, qui donne au congé son caractère abusif, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive la partie à résilier le contrat. Ce motif doit être examiné au moment où le congé est notifié : un comportement postérieur au licenciement ne peut donc, en principe, le rendre abusif ou le justifier a posteriori (arrêt du Tribunal fédéral 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 3.2). L'art. 336 CO est en soi applicable à un congé donné pendant le temps d'essai, mais l'admission du caractère abusif d'un tel congé devrait rester exceptionnelle. Dans la mesure en effet où le temps d'essai doit permettre aux parties de déterminer si leurs attentes respectives sont réalisées et d'apprécier en pleine connaissance de cause si elles entendent entrer dans une relation durable, chacune d'elles doit pouvoir décider librement de se lier ou non, ce qui implique nécessairement une part d'arbitraire (ATF 134 III 108 consid. 7; arrêt du Tribunal fédéral 4A_432/2009 du 10 novembre 2009 consid. 2.2, 2.4 et 2.5). 2.1.2 Doivent notamment être considérés comme abusifs : ■ Le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Est visé le congé discriminatoire, fondé par exemple sur le statut familial, la race, la nationalité, etc. (DUNAND, op. cit., N 30 ad art. 336 CO et références citées). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère (par exemple: forte

- 14/22 -

C/4313/2021-2 personnalité; trouble de la mémoire; caractère brouillon; incapacité de décision) qui nuisent au travail en commun (arrêts du Tribunal fédéral 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4 à 2.6; 8C_826/2009 du 1er juillet 2010 consid. 4.4; 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 consid. 4.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 786 ss; DUNAND, op. cit., N 32 ad art. 336 CO). De même, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, avait créé une situation conflictuelle qui nuisait notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 consid. 2.5). ■ Le congé donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. c CO). La prétention visée peut résulter du contrat ou de la loi et son exécution doit être liée à un moment déterminé des rapports de travail; il s'agira par exemple d'une prime de fidélité, d'une gratification, d'une augmentation du droit aux vacances, etc. (arrêt du Tribunal fédéral 4C_388/2006 du 30 janvier 2007 consid. 3.1). ■ Le congé donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Sont notamment visées les prétentions portant sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les références citées). Ces prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de

travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 et les arrêts cités). Plus les deux évènements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra en inférer un indice du caractère abusif du congé (DUNAND, op. cit., N 52 ad art. 336 CO). ■ Selon les circonstances, le congé donné par l'employeur pour un motif de pure convenance personnelle, sans relation avec l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (ATF 131 III 535 consid. 4.2 et 4.3). ■ Le congé notifié sans égards. Par exemple, le fait d'accuser à la légère un travailleur d'une faute lourde, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, constitue une violation de l'obligation de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur, ce indépendamment de toute

- 15/22 -

C/4313/2021-2 communication à des tiers. Intervenant à l'occasion de la résiliation, cette manière de procéder rend le licenciement abusif (arrêts du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2; 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 806 ss, notamment 815; DUNAND, op. cit., N 92 ad art. 336 CO). En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou qui serait indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2). 2.1.3 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. Elle doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer quel est le motif réel du congé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.2; 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 804 ss; DUNAND, op. cit., N 22 ad art. 336 CO). En ce domaine, la jurisprudence a cependant 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).

E. 2.2

En l'espèce, la teneur exacte de l'entretien du 29 octobre 2020 lors duquel l'administrateur de l'intimée a signifié oralement son congé à l'appelant n'a pu être établie, et en particulier les motifs éventuellement invoqués de vive voix à cette occasion. La lettre de licenciement qui aurait dû être remise lors de cette entretien à l'appelant – et que celui-ci a refusé de signer – fait état d'une rupture de la relation de confiance malgré plusieurs avertissements. Enfin, la lettre du conseil de l'intimée du 9 décembre 2020 mentionne plusieurs manquements de l'appelant, auquel il était reproché de créer une ambiance de travail délétère, de traiter de manière inadéquate certains membres du personnel, d'avoir été ivre sur son lieu de travail, d'offrir des consommations à des clients sans les enregistrer en caisse

et d'avoir, à une occasion, refusé d'exécuter une instruction de l'administrateur de l'intimée.

- 16/22 -

C/4313/2021-2 En d'autres termes, le congé était officiellement motivé par le caractère difficile de l'appelant et ses conséquences sur l'ambiance de travail et la gestion du personnel, ainsi que sur ses insuffisances professionnelles. Il convient donc d'examiner si, d'un point de vue factuel, les motifs invoqués par l'intimée peuvent être retenus (consid. 2.2.1), s'ils constituent le motif réel du congé ou si celui-ci a en réalité été donné pour un autre motif (consid. 2.2.2) et, une fois le motif réel du congé établi, d'établir en droit s'il revêt un caractère abusif (consid. 2.2.3).

E. 2.2.1

Le Tribunal a retenu que l'instruction de la cause, et en particulier l'audition des nombreux témoins cités à la requête des parties, avait permis de confirmer la réalité des comportements imputés à l'appelant par l'intimée. Cette appréciation doit être confirmée. Certes, et comme l'a relevé le Tribunal, les déclarations de certains témoins doivent être prises avec une certaine prudence, que ce soit en raison de leur ressentiment manifeste à l'égard de l'appelant (témoin J_____) ou de leur dépendance professionnelle à l'égard de l'administrateur de l'intimée (témoins F____ et E_____). Il n'en reste pas moins que ces déclarations, prises dans leur ensemble et mises en relation avec celles des autres personnes entendues, apparaissent cohérentes et crédibles. Elles portent en grande partie sur des éléments de fait objectifs, sur lesquels on peut penser que les témoins n'ont pas délibérément menti, et, même lorsqu'elles concernent des éléments plus subjectifs, les témoins F____ et E_____ ont pris soin de distinguer leurs relations personnelles avec l'appelant, qualifiées de bonnes, de leurs rapports professionnels. Enfin, cette nécessité de faire preuve de prudence dans l'appréciation des témoignages s'applique également aux déclarations des témoins O____, M____ et N____, proches de l'appelant pour le suivre depuis de nombreuses années ou avoir travaillé précédemment avec lui. Il a ainsi été établi que l'appelant pouvait avoir à l'égard de certains membres du personnel du restaurant un comportement versatile, se montrant capable de s'emporter et de s'en prendre en hurlant à certains collaborateurs, même d'un niveau élevé comme F____, lorsqu'il n'était pas satisfait de la manière dont les choses se passaient. Les déclarations concordantes des témoins F____, E____, J____ et L____ attestent également de l'attitude inadéquate de l'appelant à l'égard de J____, allant de remarques à des tiers ou en présence de collaborateurs sur son incompétence supposée à des commentaires sur la manière dont il s'habillait et ses orientations sexuelles. Il résulte enfin des témoignages recueillis qu'un certain nombre de collaborateurs ressentaient un malaise face à ce type de comportement, d'où une ambiance de travail difficile; sur ce dernier point, les déclarations des témoins O____, qui n'était qu'un client occasionnel et

- 17/22 -

C/4313/2021-2 n'était donc pas présent au quotidien, et N____, qui travaillait seule dans une salle séparée, ne sont pas déterminantes. Celles du témoin M____, lequel admet au demeurant qu'il arrivait à l'appelant de parler de manière sèche et autoritaire, ne permettent pas à elles seules de renverser ces conclusions. Les déclarations des témoins F____, E____ et H____ confirment pour leur part plusieurs comportements de l'appelant dénotant de sa part un certain manque de professionnalisme dans l'accomplissement de ses tâches. Il doit ainsi être retenu que celui-ci ne prévenait pas ses proches collaborateurs de

ses allées et venues, faisait preuve d'une grande légèreté dans le respect et la surveillance des règles d'hygiène alors en vigueur, offrait des consommations à des clients sans les enregistrer en caisse et, de manière générale, concentrait son activité sur l'accueil de la clientèle au détriment des tâches administratives, allant même jusqu'à être surpris à une occasion légèrement ivre sur son lieu de travail. Le témoin K_____, dont les déclarations paraissent a priori crédibles, a pour sa part confirmé qu'à une occasion au moins l'appelant, sous prétexte d'asseoir son autorité, se serait opposé à ce que des instructions expresses données par l'administrateur de l'intimée soient suivies, ce que l'appelant conteste. La question peut demeurer ouverte, étant précisé que l'appelant admet avoir eu en présence du témoin une remarque indélicate à propos des clients concernés. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a retenu que les comportements imputés à faute à l'appelant par l'intimée, et invoqués par celle-ci pour motiver la résiliation du 29 octobre 2020, étaient établis.

E. 2.2.2

Il résulte des témoignages (notamment témoins F_____, E_____ et L_____ ; cf. également pièce 3 intimée) que les comportements de l'appelant décrits ci-dessus ont été portés à la connaissance de l'intimée, en la personne de son administrateur D_____. Selon le témoin E_____, et contrairement à ce que soutient l'appelant, D_____ l'a par ailleurs averti à deux reprises au moins qu'il lui appartenait de changer son attitude à l'égard du personnel et de faire preuve de davantage de professionnalisme. La résiliation est en outre intervenue quelques jours seulement après que les incidents relatifs à l'ivresse sur le lieu de travail et au non-respect des instructions de l'intimée eurent été portés à la connaissance de D_____. Ces éléments permettent de retenir, à l'instar du Tribunal, que les motifs réels du licenciement sont bien ceux invoqués par l'intimée dans la lettre de licenciement du 29 octobre 2020 et dans la lettre de son conseil du 9 décembre 2020. La thèse contraire soutenue par l'appelant, selon laquelle le motif réel du congé aurait été de l'empêcher d'entrer dans l'actionnariat de l'intimée comme convenu entre lui et D_____, ne trouve pour sa part aucun appui dans le dossier.

- 18/22 -

C/4313/2021-2 En premier lieu, et comme l'a constaté le Tribunal, l'appelant a échoué à établir, serait-ce sous l'angle de la vraisemblance et par indices, qu'il aurait formulé, avant son licenciement, des demandes de finalisation du pacte d'actionnaires devant le lier à D_____. L'argument qu'il invoque à cet égard en appel, soit qu'il n'était guère en situation de formuler une telle demande par écrit, ne lui est à cet égard d'aucun secours : c'est à lui en effet qu'incombe le fardeau de la preuve du motif (abusif) du congé et de sa relation de causalité avec la résiliation et, si cette preuve a certes été facilitée par la jurisprudence, cette facilitation ne saurait conduire à admettre la réalité d'un fait en l'absence de toute preuve. En second lieu, la convention conclue entre l'appelant et D_____ relative à l'entrée du premier dans l'actionnariat de l'intimée, telle qu'elle résulte des déclarations des parties et de la pièce 3 appelant, ne lui confère aucune prétention certaine. Ce n'est en effet qu'après une période de mise à l'épreuve de six mois que, pour autant que D_____ juge sa performance satisfaisante, l'appelant aurait pu espérer acquérir une participation très minoritaire dans la société exploitant le restaurant. Cette participation devait en outre être restituée à D_____ en cas de résiliation du contrat de travail de l'appelant, pour quelque motif que ce soit. En d'autres termes, D_____ n'aurait eu aucune obligation ferme de céder des actions de la société intimée à l'appelant même dans l'hypothèse d'une continuation des rapports de travail, à plus forte raison compte tenu des difficultés liées à la manière dont il exerçait ses

fonctions.

E. 2.2.3

Il résulte du considérant qui précède que les motifs (réels) du licenciement résident d'une part dans le manque de professionnalisme de l'appelant, et donc dans l'insuffisance de ses prestations, et d'autre part dans son caractère difficile, avec les conséquences en découlant sous l'angle de la gestion du personnel et celui de la création d'une ambiance de travail adéquate. A priori, ces motifs n'ont rien d'abusif au regard de l'art. 336 al. 1 CO, en particulier de ses let. a et d. A plus forte raison, ils ne sont pas critiquables dans le cadre d'une résiliation donnée pendant le temps d'essai dans la mesure où, jusqu'à l'expiration de cette période, les parties conservent en principe leur liberté contractuelle de s'engager ou non pour une durée plus longue. L'appelant ne conteste pas à cet égard avoir accepté qu'une période d'essai de trois mois soit stipulée dans le contrat conclu le 20 août 2020. On ne saurait dès lors faire reproche à l'intimée, après avoir constaté que les prestations de l'appelant ne la satisfaisaient pas, d'avoir mis un terme à la relation. L'argument de l'appelant selon lequel, les parties (plus exactement D _____ et lui-même) collaborant déjà depuis plus d'une année dans le cadre du développement du restaurant, elles n'ignoraient plus rien de leurs qualités et défauts et s'étaient engagées en connaissance de cause, ne porte pas. Il oublie en effet que ce n'est qu'à compter de l'ouverture effective du restaurant, en septembre

- 19/22 -

C/4313/2021-2 2020, que l'intimée a pu évaluer ses compétences en matière de direction d'un restaurant. Aucun élément du dossier ne permet par ailleurs de considérer que la résiliation serait intervenue sans égard. Selon les déclarations des parties et des témoins E _____ et H _____, c'est lors d'un entretien en tête-à-tête avec l'administrateur de l'intimée que la décision de cette dernière de mettre un terme aux relations de travail lui a été annoncée. Comme relevé ci-dessus, le congé était par ailleurs consécutif à au moins deux avertissements oraux de l'employeur. La brièveté alléguée de l'entretien, comme l'absence alléguée de motivation, au demeurant contestées et non établies, ne peuvent en soi et compte tenu des circonstances être considérées comme un manque d'égards, ce d'autant que l'appelant lui-même a refusé de signer pour réception la lettre de congé, laquelle comportait une motivation embryonnaire. Le congé donné le 29 octobre 2020 n'était donc pas abusif, avec pour conséquence que le rejet des prétentions de l'appelant en paiement d'un montant de 24'000 fr. au titre d'indemnité pour congé abusif au sens de l'art. 336a CO doit être confirmé.

E. 3

L'appelant dénonce une violation des art. 328 et 49 al. 1 CO. Selon lui, la manière dont le congé lui avait été notifié, les motifs invoqués et le contexte dans lequel il était intervenu constituaient autant d'atteintes à sa personnalité, à son image et à sa réputation, lesquelles avaient provoqué chez lui le sentiment d'avoir été exploité et trahi, ce qui justifiait l'allocation en sa faveur d'une indemnité pour tort moral.

E. 3.1

L'art. 336a al. 2 deuxième phrase CO réserve les prétentions en dommages et intérêts de l'employé contre l'employeur dues à un autre titre que le caractère abusif du congé. Sont notamment visées les prétentions en octroi d'une indemnité pour tort moral au sens de l'art.

49 al. 1 CO résultant d'une autre cause que le licenciement, en particulier la violation de l'obligation contractuelle liée à la protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO) (DUNAND, op. cit., N 40 ad art. 336a CO et références citées). L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et de manifester les égards voulus pour sa santé. La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, pp. 397-398). Selon l'art. 49 al. 1 CO celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a). L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie

- 20/22 -

C/4313/2021-2 par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (ATF 129 III 715, consid. 4.4; 137 III 303, consid. 2.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1). L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b p. 98 s.). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (arrêt du Tribunal fédéral 6B_400/2008 du 7 octobre 2008 consid. 6.1).

E. 3.2

Dans le cas d'espèce, il a déjà été établi que les circonstances dans lesquelles le congé a été notifié n'étaient pas constitutives d'un manque d'égard de la part de l'intimée. L'appelant se plaint pour le surplus d'avoir été exploité, le licenciement donné moins de deux mois après l'ouverture du restaurant constituant selon lui une "trahison". Par cette argumentation, l'appelant se réfère à la période d'environ dix-huit mois précédant l'ouverture du restaurant pendant laquelle l'administrateur de l'intimée et lui-même ont chacun œuvré, de manière coordonnée mais dans des conditions aujourd'hui litigieuses, en vue de cette ouverture. Il oublie toutefois que son activité pendant cette période ne relevait pas d'un contrat de travail, que ses fonctions de directeur au service de l'intimée n'ont débuté que le 1er septembre 2020 et que, ayant convenu avec cette dernière d'une période d'essai de trois mois, il ne pouvait s'attendre à ce que son emploi soit garanti pour une durée plus longue, voire indéterminée, à plus forte raison si, comme cela a été le cas, ses prestations ne donnaient pas satisfaction. Le fait de mettre fin – de manière licite – à la relation de travail deux mois

après son commencement ne saurait donc être considéré comme une atteinte à la personnalité de l'appelant. L'appelant paraît reprocher à l'intimée de ne pas avoir fait de communiqué public relatif à la fin des relations de travail. Il n'indique toutefois pas quel aurait pu ou

- 21/22 -

C/4313/2021-2 dû être le contenu d'un tel communiqué ni sur quelle base l'intimée aurait été tenue de l'émettre. Au vu des motifs du congé, on peut du reste s'interroger sur la conformité d'un tel communiqué avec le devoir de l'intimée de protéger la personnalité de l'appelant. Une violation de l'art. 328 CO ne peut ainsi être retenue en l'espèce. A cela s'ajoute que les atteintes à sa personnalité alléguées (dégât d'image, atteinte à la réputation, difficultés de sommeil, incapacité de travail) par l'appelant ne sauraient justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral au sens de l'art. 49 al. 1 CO. Outre le fait que ni leur existence ni leur relation de causalité avec les violations de l'art. 328 CO imputées à l'intimée ne sont établies, elles sont pour partie (dégât d'image et de réputation) la conséquence directe du congé, dont la licéité a été admise, et n'atteignent pour le surplus pas le degré de gravité requis par l'art. 49 al. 1 CO. Le jugement contesté doit ainsi également être confirmé en tant qu'il rejette la prétention de l'appelant en octroi d'une indemnité pour tort moral de 20'000 fr. L'appel sera donc rejeté dans son intégralité.

E. 4

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC; art. 19 al. 3 let.c LaCC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 22/22 -

C/4313/2021-2

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

À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement JTPH/98/2022 rendu le 29 mars 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4313/2021-2. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Monsieur Patrick CHENAUX, président ; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur ; Monsieur Kasum VELII, juge salarié ; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

Le président : Patrick CHENAUX

Le greffier : Javier BARBEITO

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.