

# GE\_GERICHTE CAPH/1/2010 vom 13. Januar 2010

GE Cour de justice, 2010-01-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_1\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_1_2010)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/1/2010 du 13 janvier 2010

IT: GE\_GERICHTE CAPH/1/2010 del 13 gennaio 2010

## Regeste

Résumé: Aucun élément autre que la chronologie des faits n'a été apporté en appel par T, ce qui n'est pas suffisant pour rendre le motif prétendument abusif allégué par T plus plausible que celui avancé par E, lequel a été de surcroît établi à satisfaction devant les premiers juges. En effet, celui qui se prévaut d'un motif abusif doit l'alléguer et en fournir des éléments constitutifs d'un début de preuve, ce que T n'est pas parvenu à faire. Partant la Cour confirme intégralement le jugement entrepris.

## Erwägungen

### E. 1

Déposé dans la forme et les délais légaux (art. 59 LJP), l'appel est recevable. La valeur litigieuse étant supérieure à CHF 1'000.-, la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP).

### E. 2

Seule reste litigieuse devant la Cour d'appel l'éventuel caractère abusif du licenciement signifié par l'employeur le 18 janvier 2008.

a) 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, 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 (art. 336ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538).

L'art. 336 al. 1 CO tient pour abusive la résiliation signifiée seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie résultant du contrat de travail (let. c), alternativement notifiée parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d). Les prétentions au sens de la let. d précitée visent l'exercice de l'ensemble des droits découlant du contrat de travail, par exemple une requête du travailleur fondée sur l'art. 328 CO (TF, JAR 2007 p. 355 consid. 3; ZOSS, La résiliation abusive du contrat de travail, 1997 p. 204).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/17700/2008 - 4 - 6 -

\* COUR D'APPEL \*

Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance (Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. Lausanne 2004, n. 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, in SJ 1995 I 797, consid. 2; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.1). En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêt 4C.336/1990 du 4 mars 1991, consid. 1c, in JAR 1992 p. 357; Adrian Staehlin/Frank Vischer, Commentaire zurichois, n. 24 ad art. 336 CO; Marie-Gisèle Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse, Lausanne 1997, p. 214) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (arrêt 4C.10/2002 du 9 juillet 2002, consid. 3.2, in Pra 2003 n. 52 p. 260). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (arrêt 4C.27/1992 du 30 juin 1992, in SJ 1993 I 360, consid. 3a).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484, consid. 2b ; Streif/Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360).

b) En l'espèce, dans son courrier de licenciement du 18 janvier 2008, l'intimée a fait état des constatations de manquement opérées à partir du moment où l'activité de l'appelant avait été reprise au bureau de Lausanne, à savoir dès le mois de novembre 2007. Cela explique la raison pour laquelle aucun reproche n'a été formulé auparavant envers l'employé, comme le relève ce dernier à juste titre, ce qui n'est au demeurant pas contesté.

Dans ses écritures de réponse, l'employeur a allégué un certain nombre de griefs supplémentaires justifiant, à ses yeux, le licenciement.

Les enquêtes ont permis d'établir que les relations entre les parties ont été faites de tensions et d'insatisfactions mutuelles, sans que la situation ait revêtu le caractère de gravité soutenu de part et d'autre en procédure. Les motifs de congé énoncés

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/17700/2008 - 4 - 7 -

\* COUR D'APPEL \*

dans le courrier du 18 janvier 2008 par l'intimée ont été confirmés par les témoins A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_.

La Cour retient dès lors que ces motifs ne sont pas fictifs.

Selon les principes rappelés ci-dessus, la partie qui se prévaut d'un motif abusif doit l'alléguer et en fournir des éléments constitutifs d'un début de preuve. In casu, il est établi que l'appelant a émis des revendications, dont, à dire de justice, une partie, de nature salariale, était fondée, tandis que l'autre, en réparation du tort moral, ne l'était pas. Aucun élément autre que la chronologie des faits n'a été apporté, ce qui n'est pas suffisant pour rendre le motif abusif prétendu plus plausible que le motif avancé par l'employeur, et établi à satisfaction.

Dès lors le licenciement signifié à l'appelant n'était pas abusif, comme l'ont retenu avec raison les premiers juges.

Le jugement entrepris sera donc confirmé.

### **E. 3**

La procédure étant gratuite (art. 76 LJP), il n'est pas alloué de dépens.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.