

# **GE\_GERICHTE CAPH/209/2017 vom 21. Dezember 2017**

GE Cour de justice, 2017-12-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_209\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_209_2017)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/209/2017 du 21 décembre 2017

IT: GE\_GERICHTE CAPH/209/2017 del 21 dicembre 2017

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue par le Tribunal des Prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu de la quotité des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC).

### **E. 1.2**

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure 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). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

### **E. 2.1**

L'appelant, invoquant notamment une violation de l'art. 8 CC, reproche à l'autorité précédente d'avoir refusé d'ordonner la production des contrats de prêt hypothécaire conclus par C \_\_\_\_\_ et D \_\_\_\_\_ pour l'achat de leurs biens immobiliers respectifs et des justificatifs de revenus remis par ces derniers dans ce cadre. Il fait valoir que l'apport de ces pièces est nécessaire dès lors que l'intimée se prévaut d'une prétendue baisse des salaires mensuels bruts de ses associés- gérants en 2014 et 2015 pour prouver sa situation économique défavorable.

- 14/25 -

C/13349/2015-3

### **E. 2.2**

Le droit à la preuve, déduit de l'art. 8 CC et désormais consacré à l'art. 152 CPC, est violé lorsque le juge refuse d'administrer une preuve régulièrement offerte et portant sur un fait pertinent pour l'appréciation juridique de la cause (ATF 133 III 189 consid. 5.2.2, ATF 133 III 295 consid. 7.1). Il n'exclut toutefois pas que le juge puisse, sur la base d'une appréciation anticipée des preuves déjà disponibles, refuser l'administration d'une preuve supplémentaire au motif qu'il la tient pour impropre à modifier sa conviction (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; ATF 131 III 222 consid. 4.3).

### **E. 2.3**

En l'espèce, l'inexistence d'une baisse des revenus des associés-gérants de l'intimée durant les années 2014 et 2015 résulte déjà du témoignage du fiduciaire de la société, qui a déclaré que le salaire perçu par ces derniers était demeuré sensiblement similaire depuis la création

de ladite société. Or, aucun élément au dossier ne permet de remettre en doute le caractère probant de ce témoignage. Les moyens de preuve invoqués par l'intimée à l'appui de son allégué selon lequel les salaires de ses associés-gérants auraient baissé en 2014 et 2015, à savoir un document rédigé par ses soins mentionnant les salaires versés à ses employés durant les années concernées ainsi que les déclarations de ses associés-gérants à ce sujet, ne revêtent en effet aucune valeur probante, dès lors qu'ils émanent soit d'elle-même soit de ses organes et ne sont accompagnés d'aucune pièce justificative. L'administration de moyens de preuves complémentaires afin d'attester de l'inexistence d'une baisse de revenus des associés-gérants de l'intimée à l'époque du licenciement n'apparaît ainsi pas nécessaire. Par ailleurs, le montant des salaires versés aux associés-gérants de l'intimée à l'époque du licenciement n'apparaît pas déterminant pour juger de la situation financière de celle-ci. En effet, le fait qu'une société verse des salaires relativement élevés à ses employés ne permet pas encore de conclure qu'elle dispose d'une bonne situation financière. En tout état, le montant des salaires perçus par les associés-gérants de l'intimée ressort du témoignage du fiduciaire de la société, étant précisé que le simple fait que ce témoignage ne corrobore pas les déclarations de l'intimée à ce sujet ne suffit pas à remettre en cause son caractère probant. Au vu de ce qui précède, le refus de l'autorité précédente d'ordonner la production des pièces requises par l'appelant n'est pas critiquable. La cause est donc en état d'être jugée.

### **E. 3.1**

L'appelant invoque une violation de l'art. 157 CPC, soit du principe de la libre appréciation des preuves. Il reproche à l'autorité précédente de ne pas avoir indiqué, ou de manière incomplète, les raisons pour lesquelles elle retenait un fait plutôt qu'un autre. A titre d'exemple, il expose que les premiers juges ont retenu, au considérant 2b du jugement, que l'intimée avait démontré sa mauvaise situation financière à l'époque du licenciement en ne mentionnant que partiellement les

- 15/25 -

C/13349/2015-3 moyens de preuve sur lesquels ils se sont fondés et en n'exposant pas les raisons pour lesquelles il n'a pas été tenu compte des moyens de preuve pertinents qu'il a régulièrement produits. A la lecture de cette motivation, il appert que, sous le couvert d'une violation du principe de la libre appréciation des preuves (point qui sera examiné au considérant 5.2), l'appelant se plaint en réalité d'une violation par l'autorité précédente de son obligation de motivation.

### **E. 3.2**

Le droit d'être entendu consacré à l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment l'obligation pour le juge de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. Pour répondre à ces exigences, le juge doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 138 IV 81 consid. 2.2). Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 137 II 266 consid. 3.2; ATF 136 I 229 consid. 5.2). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_879/2015 du 29 février 2016 consid. 4.1).

En revanche, une autorité se rend coupable d'une violation du droit d'être entendu si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 139 IV 179 consid. 2.2; ATF 138 IV 81 consid. 2.2; ATF 133 III 235 consid. 5.2).

### **E. 3.3**

En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelant, il ne peut être retenu que l'autorité précédente a violé son obligation de motivation en indiquant uniquement, pour justifier sa décision de tenir pour établi la mauvaise situation financière de l'intimée, s'être fondée "notamment" sur l'arrêt de la Cour de justice du 17 août 2016 et sur le témoignage de l'expert-comptable G \_\_\_\_\_. Il résulte de la motivation du jugement qu'elle a mentionné les deux moyens de preuve qu'elle considérait comme décisifs pour retenir l'existence de difficultés économiques au sein de l'intimée. En effet, lorsqu'elle aborde une nouvelle fois cette problématique dans un développement ultérieur (cf. consid. 4d), elle ne fait cette fois-ci plus que référence à ces deux moyens de preuve. La motivation critiquée apparaît ainsi suffisante pour permettre à l'appelant de discerner les raisons pour lesquelles il a été retenu que l'intimée rencontrait des difficultés financières à l'époque du licenciement et, le cas échéant, contester utilement l'appréciation faite par l'autorité précédente des preuves administrées.

- 16/25 -

C/13349/2015-3

Pour le surplus, l'appelant reproche de manière générale à l'autorité précédente de ne pas avoir indiqué, ou de manière incomplète, les raisons pour lesquelles elle retenait un fait plutôt qu'un autre, sans préciser, à l'exception du cas développé ci-dessus, les passages de la décision concernés par sa critique. Une telle motivation de l'appel apparaît insuffisante pour retenir que l'autorité précédente aurait violé son obligation de motivation.

Compte tenu de ce qui précède, l'autorité précédente n'a pas méconnu son obligation de motivation. Le grief de violation du droit d'être entendu soulevé par l'appelant est par conséquent infondé.

### **E. 4.1**

L'appelant reproche à l'autorité précédente d'avoir violé les articles 14 et 15 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail en considérant qu'il n'avait pas établi avoir été contraint d'effectuer des heures de piquet durant 86 de ses jours de repos et 9 jours fériés ayant eu pour conséquence de l'entraver considérablement dans la jouissance de son temps libre.

Il soutient en substance que l'intimée a régulièrement été informée des heures de piquet qu'il effectuait puisqu'il lui transmettait chaque mois ses rapports d'activité, lesquels mentionnaient expressément, à compter du mois de juillet 2014, les heures de "stand-by" accomplies. Or, l'intimée n'avait pas réagi à la réception de ces rapports ce qui démontrait tant l'existence desdites heures que le fait que leur exécution correspondait à une instruction de sa part. Les parties faisaient au demeurant régulièrement usage de la mention "stand-by" dans leurs échanges écrits. S'il était effectivement arrivé qu'il souhaite un bon weekend à un des associés-gérants de l'intimée alors qu'il était de piquet ce weekend-là, il s'agissait d'une simple formule de politesse et non la preuve qu'il n'aurait, les jours en question, pas effectué les heures de piquet indiquées. Le fait que les parties aient à plusieurs reprises, notamment le 7 mai 2014, le 22 décembre 2014 et le 19 mars 2015, eu des discussions au sujet de la

problématique des jours de piquet et que, à compter de janvier 2015, un changement de pratique a eu lieu à cet égard, l'ensemble de ses jours de congé lui ayant été accordés, démontrait également que l'intimée était au courant de l'existence des jours de piquets. L'appelant fait également valoir que contrairement à ce que soutient l'intimée, il n'avait pas la possibilité de refuser les missions confiées, son statut au sein de la société était en effet différent de celui de E\_\_\_\_\_, qui ne travaillait que pour un seul client. Il conteste en outre n'avoir jamais effectué d'heures de travail facturables pour la société durant ses jours de piquet, rappelant que lorsqu'il était, les jours concernés, amené à accomplir une mission, il n'inscrivait plus la mention "stand-by" dans ses rapports d'activité mais les heures de travail effectivement accomplies.

- 17/25 -

C/13349/2015-3

#### **E. 4.2**

A juste titre les parties ne contestent pas que leurs rapports de travail étaient soumis à la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr; RS 822.11; art. 1 et ss).

##### **E. 4.2.1**

Aux termes de l'art. 14 al. 1 de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1; RS 822.111), est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues. Si le travailleur doit rester au sein de l'entreprise ou à proximité immédiate de celle-ci, en un lieu aménagé à cet effet, l'intégralité du temps consacré au service de piquet compte comme temps de travail et doit être rémunérée (art. 15 al. 1 OLT 1; CARRUZZO, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 2 ad art. 329 CO, p. 348). En revanche, le temps consacré à un service de piquet effectué en dehors de l'entreprise ne compte comme durée de travail que dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur, trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir compris (art. 15 al. 2 OLT 1). Ainsi, lorsque le travailleur de piquet n'est pas tenu de rester dans l'entreprise, mais doit être prêt à intervenir en cas de nécessité, seul le temps d'intervention, y compris les trajets requis, compte comme temps de travail et doit être rémunéré et/ou compensé. Le temps d'attente ne doit être rémunéré que lorsque le service de piquet a pour conséquence d'entraver le travailleur dans la jouissance de son temps libre, ce qui sera notamment le cas s'il doit se tenir prêt à intervenir à bref délai (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_523/2010 du 22 novembre 2010 consid. 5.1; CARRUZZO, *op. cit.*, p. 349), soit dans un délai de 15 à 20 minutes (SECO, *Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail*, remarques préliminaires ad art. 15 OLT 1; WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 2014, p. 39). L'indemnité pour le service de piquet peut être inférieure au taux de salaire de base et le contrat individuel de travail peut prévoir que ladite indemnité est intégrée dans le taux de salaire pour l'activité principale (cf. ATF 124 III 249 consid. 3b et 3c; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_523/2010 du 22 novembre 2010 consid. 5.1).

##### **E. 4.2.2**

Il appartient au travailleur qui prétend avoir accompli des heures de piquet soumises à rémunération d'en prouver l'existence (art. 8 CC; DIETSCHY, *Les conflits de travail en*

procédure civile suisse, 2011, n. 580, p. 280). Les décomptes tenus par le travailleur durant son engagement ne suffisent à apporter la preuve des heures de piquet effectuées que s'ils ont été remis périodiquement à l'employeur et qu'ils n'ont pas été contestés (cf. DIETSCHY, op. cit., n. 671, p. 318 et WYLER/HEINZER, op. cit., p.103 relativement à la preuve de

- 18/25 -

C/13349/2015-3 l'existence d'heures supplémentaires). En outre, l'employeur est tenu de rémunérer les heures de piquet accomplies lorsque, connaissant leur existence, il a laissé le travailleur les effectuer sans émettre aucune protestation et que ce dernier a pu déduire de ce silence que lesdites heures étaient approuvées (cf. par analogie ATF 86 II 155 consid. 2 et arrêt du Tribunal fédéral 4C.177/2002 du 31 octobre 2002).

### **E. 4.3**

En l'espèce, l'appelant sollicite tout d'abord le paiement de 86 jours de piquet effectués entre janvier et décembre 2014 durant des jours de repos. Il est admis que le contrat de travail ne prévoyait pas l'accomplissement d'un service de piquet et que cette question n'a pas fait l'objet d'une discussion lors de l'engagement de l'appelant. Selon les déclarations de ce dernier, bien que lui-même considérait devoir se tenir prêt à intervenir en tout temps, l'intimée ne lui a demandé de demeurer disponible les jours où aucune activité n'était programmée que lors d'un entretien qui s'est déroulé le 7 mai 2014. L'appelant a également reconnu qu'avant cette date, le sujet n'avait jamais été abordé. Il n'est par ailleurs pas contesté que l'appelant n'a fait mention de l'exécution de jours de piquet dans les rapports d'activité qu'il remettait mensuellement à l'intimée qu'à partir du mois de juillet 2014. Il convient en conséquence de retenir, à l'instar des premiers juges, que l'appelant n'a pas démontré avoir, entre les mois de janvier à juin 2014, dû effectuer des jours de piquet. Il ne peut en conséquence prétendre à une quelconque rémunération à ce titre. Reste à examiner si l'existence d'un service de piquet soumis à rémunération peut être admise pour la période de juillet à décembre 2014.

Les parties ne contestent pas que, à compter du mois de juillet 2014, l'appelant a mentionné dans ses rapports d'activité les heures de piquet qu'il considérait avoir accomplies ni que ces rapports étaient transmis à l'intimée à la fin de chaque mois. Si celle-ci soutient avoir, à plusieurs reprises et dès la réception du rapport d'activité du mois de juillet 2014, contesté cette nouvelle mention, elle n'en apporte toutefois pas la preuve, les déclarations de ses associés-gérants à cet égard n'étant pas suffisantes dès lors qu'ils sont intéressés au litige. De même, le fait que des documents qu'elle a produits peuvent éventuellement laisser penser que les rapports d'activité établis par l'appelant comportent des erreurs relativement au nombre de jours de piquet effectués ne permet pas encore de retenir qu'elle en aurait contesté la teneur. L'expression par l'intimée de son désaccord avec l'inscription de jours de piquet dans les rapports d'activité n'est établie qu'à compter du 22 décembre 2014, l'appelant reconnaissant que la société lui a, à cette date-là, indiqué lors d'un entretien que ses jours de piquet ne seraient pas pris en compte. Ainsi, dans la mesure où il n'est pas démontré que l'intimée aurait, avant

- 19/25 -

C/13349/2015-3 la fin du mois de décembre 2014, contesté l'effectivité des heures de piquet mentionnées dans les rapports d'activité, il est douteux qu'il puisse être considéré, à l'instar de l'autorité précédente, que l'appelant n'a pas établi avoir dû accomplir un service de piquet entre juillet et décembre 2014. Cette question peut toutefois demeurer indécise pour les

motifs qui suivent.

Il est admis que l'appelant a effectué ses services de piquet à l'extérieur de la société. Ce dernier a en effet déclaré que durant les jours où il était de piquet soit il restait à son domicile soit il se rendait dans un café dans le quartier des Eaux- Vives à Genève. Ainsi, conformément aux principes sus-exposés, l'appelant ne peut prétendre à une rémunération pour les services de piquet accomplis que s'ils l'ont entravé dans la jouissance de son temps libre. Or, l'appelant n'a pas démontré qu'il devait, durant ses jours de piquet, se tenir prêt à intervenir à bref délai, admettant au contraire que l'intimée ne lui avait pas demandé de se tenir à disposition dans un laps de temps déterminé. Il n'allègue au demeurant pas ni n'établit avoir régulièrement dû intervenir lorsqu'il était de piquet durant ses jours de congé. Au contraire, il ressort des rapports d'activité établis par ses soins qu'il a, entre juillet et décembre 2014, effectué 61 jours de piquet sans intervention, alors que ses jours de repos durant cette période se sont élevés au maximum à 52, correspondant à 2 jours de repos par semaine. Au vu de ces considérations, c'est à juste titre que les premiers juges ont estimé que l'appelant n'avait pas prouvé que les services de piquet accomplis avaient eu pour conséquence de l'entraver dans la jouissance de son temps libre. Leur refus de lui accorder une rémunération pour le temps consacré à ce titre n'est donc pas critiquable. L'appelant sollicite également le paiement de jours de piquet qu'il aurait effectués en 2014 durant 9 jours fériés, sans toutefois préciser les jours auxquels il fait référence. Il peut toutefois être admis qu'il se réfère aux 9 jours fériés officiels accordés en 2014 dans le canton de Genève, soit le mercredi 1er janvier (nouvel- an), le vendredi 18 avril (vendredi Saint), le lundi 21 avril (Lundi de Pâques), le jeudi 29 mai (ascension), le lundi 9 juin (Pentecôte), le vendredi 1er août (Fête nationale), le jeudi 11 septembre (Jeûne genevois), le jeudi 25 décembre (Noël) et le mercredi 31 décembre (Restauration de la République de Genève). Or, selon les rapports d'activité établis par ses soins, il n'a pas travaillé le 1er janvier et le 31 décembre 2014. S'agissant des autres jours fériés, il fait uniquement état d'heures de travail effectivement accomplies - pour lesquelles il n'est pas contesté qu'il a été rémunéré - sans mentionner de service de piquet ("stand-by"). Il ne démontre ainsi pas avoir durant les jours concernés effectué un service de piquet ni que celui-ci aurait été accompli à la demande de son employeuse ou avec l'accord de cette dernière. Il peut au demeurant être relevé, à titre superfétatoire, qu'il ne démontre également pas, les motifs exposés précédemment s'appliquant

- 20/25 -

C/13349/2015-3 mutadis mutandis, que ce service de piquet l'aurait entravé dans la jouissance de son temps libre. Compte tenu de ce qui précède, la décision de l'autorité précédente de débouter l'appelant de ses prétentions en paiement de jours de piquet apparaît fondée et sera en conséquence confirmée.

## **E. 5**

L'appelant reproche également à l'autorité précédente d'avoir violé l'art. 336 CO en refusant de lui allouer une indemnité pour licenciement abusif. Il conteste qu'il ne serait pas établi qu'il a de bonne foi fait valoir ses prétentions en paiement de ses heures de piquet, relevant que l'intimée n'a pas réagi lorsqu'il a commencé, à compter du mois de juillet 2014, à mentionner expressément les heures de piquet effectuées dans ses rapports d'activité. Il rappelle en outre avoir demandé à de nombreuses reprises, soit lors des entretiens du 7 mai 2014, du 22 décembre 2014 et du 19 mars 2015 qu'une solution soit trouvée pour la

compensation de ses jours de piquet et que son licenciement est intervenu peu après le dernier entretien alors qu'il attendait une proposition de la part de l'intimée. L'intimée pour sa part n'a pas établi l'existence de difficultés financières à l'époque du licenciement, l'arrêt du 17 août 2016 de la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice ne procédant pas à une analyse de sa situation financière, le témoignage de sa fiduciaire étant sujet à caution compte tenu des contradictions existant avec ses propres déclarations et l'existence d'une baisse de ses activités ainsi que des salaires de ses associés-gérants n'étant pas établie. Le motif économique invoqué par l'intimée n'étant qu'un prétexte, il ne fait aucun doute qu'il a été licencié en raison des prétentions en paiement d'heures de piquet qu'il a fait valoir et qu'en conséquence le congé revêt un caractère abusif. Compte tenu des "circonstances choquantes" de son licenciement, de l'atteinte portée à sa réputation, de son âge et de la difficulté qu'il a à trouver un nouvel emploi, le versement d'une indemnité pour licenciement abusif équivalente à six mois de salaire apparaît justifié.

### **E. 5.1**

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 (art. 336ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; ATF 131 III 535 consid. 4.1). En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le

- 21/25 -

C/13349/2015-3 titulaire lui étaient acquis (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.1 et 4A\_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_539/2015 du 28 janvier 2016 consid. 3.1). Les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). 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 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). En application de l'art. 8 CC, il appartient, en principe, à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Dans ce domaine, le Tribunal fédéral a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel du congé. Selon la jurisprudence, 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 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; arrêt du Tribunal

fédéral 4A\_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 7.2).

## **E. 5.2**

En l'espèce, il convient pour juger si le congé est abusif de déterminer son motif réel. L'intimée a, de manière constante, indiqué avoir licencié l'appelant pour des raisons économiques. Les difficultés économiques rencontrées par l'intimée à l'époque du licenciement sont attestées par les documents comptables qu'elle a produits dont il résulte que l'exercice 2014 s'est soldé par une perte de 2'446 fr. 91 alors que le précédent exercice avait été bénéficiaire. Elles ont en outre été confirmées par l'expert-comptable de l'intimée, qui, entendu en qualité de témoin, a notamment déclaré que cette dernière avait subi une perte financière en 2014 en raison d'une baisse d'activité et que, bien que des mesures aient été prises, sa situation financière avait continué à se détériorer en 2015. Comme déjà indiqué, le fait que certaines des déclarations de ce témoin contredisent des allégués de l'intimée ne permet pas de mettre en doute la valeur probante de ce moyen de preuve en l'absence d'autres

- 22/25 -

C/13349/2015-3 éléments contradictoires au dossier. Au contraire, compte tenu du lien contractuel qui unit l'intimée au témoin, la présence de ces contradictions renforce la crédibilité du témoignage. La baisse des activités de l'intimée a au domicile a été rendue plausible par les rapports d'activité établis par l'appelant pour l'année 2014 dont il résulte que le temps de travail effectivement accompli par ce dernier durant cette période (heures de piquet non incluses) a été significativement inférieur à la durée de travail hebdomadaire convenue contractuellement. Tel a également été le cas au mois de janvier (118.25 heures effectivement accomplies) et de février 2015 (162.75 heures effectivement accomplies). Certes, l'appelant a, au mois de mars 2015, effectué des heures supplémentaires (194.5 heures effectivement accomplies). Une augmentation de l'activité de l'intimée durant une courte période ne permet toutefois pas de conclure que sa situation financière était favorable lorsque la décision de licenciement a été communiquée à l'appelant. Il a en outre été établi que l'intimée a, au mois d'octobre 2014, respectivement au mois de février 2015, informé un de ses employés ainsi que l'Office cantonal de l'emploi des difficultés financières qu'elle rencontrait, ce qui tend à démontrer la réalité de celles-ci, aucun élément au dossier ne permettant de retenir que l'intimée aurait eu des motifs de communiquer de fausses informations aux personnes concernées. Enfin, si dans son arrêt du 17 août 2016 la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice n'a effectivement pas procédé à une analyse de la situation financière de l'intimée, elle a toutefois implicitement admis que celle-ci faisait face à des difficultés économiques en la dispensant de restituer les allocations de retour à l'emploi au motif qu'elle pouvait légitimement penser qu'elle ne serait pas tenue de les rembourser si elle apportait la preuve de ses problèmes financiers. Il s'ensuit que la réalité du motif de congé invoqué par l'intimée, à savoir l'existence de difficultés économiques, a été établie. Or, si l'appelant a de son côté démontré avoir, avant le licenciement, réclamé sans succès à plusieurs reprises la compensation de ses heures de piquet prétendument accomplies, il ne prouve en revanche pas que ces revendications seraient à l'origine du congé, respectivement qu'elles auraient joué un rôle déterminant dans celui-ci. Le simple fait d'émettre de bonne foi et de manière répétée des prétentions résultant du contrat de travail avant le licenciement ne suffit en effet pas pour conclure à l'existence d'un congé-représailles. L'absence de proximité temporelle entre le moment où l'appelant a réclamé pour la première fois la prise en compte de ses heures de piquet, soit, de

son propre aveu, au mois de mai 2014, et le licenciement, intervenu à la fin du mois de mars 2015, laisse au contraire penser que ses revendications n'ont pas été le motif déterminant du congé.

- 23/25 -

C/13349/2015-3 Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'autorité précédente a considéré que le congé litigieux n'était pas abusif et rejeté les prétentions de l'appelant en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Les griefs soulevés par l'appelant à l'encontre du jugement entrepris étant infondés, celui-ci sera confirmé.

#### **E. 6**

Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 500 fr. (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais judiciaires en matière civile (RTFMC), 19 al. 3 let. c LaCC, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC) et mis à la charge de l'appelant qui succombe dans ses conclusions (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront entièrement compensés avec l'avance de frais, d'un montant correspondant, fournie par ce dernier, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \*  
\* \* \*

- 24/25 -

C/13349/2015-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 27 février 2017 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/40/2017 rendu le 26 janvier 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/13349/2015-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 500 fr. et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais, d'un montant correspondant, fournie par A\_\_\_\_\_, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A\_\_\_\_\_. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur; Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

- 25/25 -

C/13349/2015-3 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.