

GE_GERICHTE CAPH/217/2005 vom 20. Oktober 2005

GE Cour de justice, 2005-10-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_217_2005

FR: GE_GERICHTE CAPH/217/2005 du 20 octobre 2005

IT: GE_GERICHTE CAPH/217/2005 del 20 ottobre 2005

Regeste

Résumé: T a été averti pour les libertés qu'il prenait avec l'horaire de travail, et informé qu'une récidive pourrait motiver son licenciement. Par la suite, E a résilié le contrat de travail de T, moyennant un préavis de congé de deux mois puis, par erreur, de trois mois, au motif qu'il n'était pas satisfait des prestations de l'employé. Celui-ci a saisi la Juridiction des prud'hommes d'une demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif, faisant notamment valoir que son licenciement était dû au fait qu'il avait refusé de déplacer ses vacances au dernier moment. La Cour confirme le jugement, qui accordait un mois de salaire supplémentaire à T, dès lors que l'envoi successif de deux lettres de licenciement pour des termes différents avait pu créer la confusion dans l'esprit du destinataire et l'inciter à ne pas offrir ses services au début du troisième mois de préavis. Pour le surplus, T a échoué à rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement, de sorte que ses prétentions doivent être rejetées sur ce point.

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrits (art. 56 al. 1, 59 LJP).

2.1. Selon l'art. 336 al. 1 lit d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que son cocontractant fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions au sens de la norme précitée visent l'exercice de l'ensemble des droits découlant du contrat de travail, par exemple une requête relative à la prise de vacances (ZOSS, *La résiliation abusive du contrat de travail*, 1997, p. 203-204).

Le fardeau de la preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie qui le reçoit (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I 300 cons. 4/b). En relation avec l'art. 336 al. 1 lit d CO, le demandeur doit donc démontrer avoir formulé une prétention à l'origine de la résiliation. Comme un des faits déterminants, soit la véritable raison du congé signifié, est de nature psychique, un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance, fondée entre autres sur la chronologie des événements, peut suffire à établir la nature abusive du congé. Le défendeur doit, de son côté, collaborer à l'administration des preuves et démontrer la réalité des motifs qui l'ont amené, selon son dire, à mettre fin aux rapports de travail (WYLER, *op. cit.*, p. 397; VISCHER, *Der Arbeitsvertrag*, Schweizerisches Privatrecht, Vol. VII/4, 3ème éd, p. 244-245)

2.2. L'administrateur de l'intimée a admis avoir demandé à l'appelant de déplacer la période de ses vacances d'été, ce qu'il a refusé, à la suite de quoi il a pu prendre ses vacances à la période qu'il avait choisie.

Le dossier révèle aussi que l'employé a été absent pendant deux jours en juin pour des raisons personnelles. Selon son dire, celles-ci étaient justifiées. Il n'en demeure pas moins que les rapports entre les parties se sont détériorés au moins à partir de cette époque et probablement avant. L'administrateur de l'intimée a indiqué avoir constaté à deux reprises, lors de ses passages vers 9 h. 30 sur le chantier de l'Hôtel B_____, que l'appelant n'était pas là.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/27531/2004 - 1 - 5 -

* COUR D'APPEL *

Aucun témoin n'a été cité par l'une ou l'autre des parties, pour confirmer leurs thèses contradictoires. Plusieurs incertitudes subsistent et il n'a pas été rendu vraisemblable que l'employeur aurait licencié l'employé, parce que ce dernier aurait refusé de déplacer la période de ses vacances.

Le jugement attaqué doit ainsi être confirmé.

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