

GE_GERICHTE CAPH/47/2007 vom 27. Juli 2006

GE Cour de justice, 2006-07-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_47_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/47/2007 du 27 juillet 2006

IT: GE_GERICHTE CAPH/47/2007 del 27 luglio 2006

Regeste

Résumé: T, vendeuse dans les boulangeries de E, est promue au poste de responsable administrative. Quelques mois après la promotion, E licencie T aux motifs de la péjoration de la situation financière des magasins et de l'insuffisance des prestations de T dans son nouveau poste. T assigne E, notamment en versement d'une indemnité pour résiliation abusive, son licenciement ayant été prononcé, selon elle, en raison de ses revendications au sujet du paiement de salaires plus élevés et de son refus de réintégrer le poste de vendeuse. La Cour, confirmant le jugement du Tribunal, retient que les raisons avancées par E à l'appui du congé sont les réels motifs du licenciement, la situation précaire des magasins et l'incapacité de T d'assumer ses tâches dans le cadre de son activité à temps partiel ayant été au demeurant reconnues par l'employée. Le licenciement n'était donc pas abusif, et ne pouvait en particulier être qualifié de licenciement représailles ou de congé-pression. T est déboutée des fins de sa demande.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la formes et le délai prévus par la loi, l'appel est recevable (art. 57 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes).

L'appelante a également respecté les délais figurant à l'article 336 b al. 1 et

E. 2

L'appelante invoque un congé abusif au sens de l'article 336 al. 1 lit. d CO.

a) Une résiliation est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'article 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit fondamental de mettre unilatéralement fin au contrat (VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, vol. VII/4, 3e éd., p. 236/237).

Un congé est notamment abusif lorsqu'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 vise le congé-représailles 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 (TF in SJ 1995 p. 797, consid. 2 et réf. citées). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par l'employé aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. Il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié à l'employé (TF in SJ 1993 p. 360, consid. 3a).

Lorsque la résiliation est en rapport avec le refus de l'employé d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un "congé- modification" (Aenderungskündigung). L'adaptation d'un contrat de travail aux exigences variables de l'économie ou de l'entreprise doit être possible et admissible, de sorte que la résiliation sous réserve de modification n'est pas abusive en soi (ATF 123 III 246 consid. 3b, p. 250). En revanche, il y a abus lorsque la résiliation sert de moyen de pression pour imposer à l'employé une

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26585/2005 - 2 - 6 -

* COUR D'APPEL *

modification défavorable de ses conditions de travail, alors que ni les conditions du marché ni la situation économique de l'entreprise ne l'imposent (ATF 125 III 70 consid. 2a, p. 72 ; 123 III 246 consid. 3b, p. 250).

Il appartient à la partie au contrat qui prétend qu'un congé est abusif de prouver que le motif invoqué n'est pas digne de protection au sens de la loi et qu'il est effectivement à l'origine de la rupture des rapports de travail. Un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffit à prouver le caractère abusif et causal du véritable motif. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait été tout de même résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. Doit finalement être considéré comme déterminant le motif qui, en dernier lieu, a provoqué la décision ; une preuve absolue n'est pas nécessaire à ce sujet. Le juge peut à cet égard se contenter d'une grande vraisemblance (SJ 1995, p. 798).

b) En l'espèce, il faut constater que le congé a été signifié à l'appelante dans le respect du délai légal de l'article 335c al. 1 CO, l'employeur exerçant ainsi son droit reconnu de mettre fin à un contrat de travail. Autrement dit, l'appelante n'a pas été mise à la porte avec effet immédiat, ce qui n'aurait été possible que dans les limites restrictives de la loi (art. 337 CO) et de la jurisprudence (ATF 130 III 28 consid. 4.1, parmi d'autres).

La lettre de licenciement est tout à fait explicite, dès lors qu'elle contient différents motifs, certains étant plutôt des griefs, concernant la décision de l'intimé de mettre fin aux relations de travail. Cette lettre doit toutefois d'emblée être lue en parallèle avec le courrier de réponse de l'appelante. Ecrit avant la saisine des tribunaux, cet échange de courriers reflète mieux que toutes les déclarations ultérieures les ressentis des deux parties.

Il y a d'abord le motif tiré de la restructuration économique. Il est évidemment difficile d'apprécier ce motif sans entreprendre une instruction qui pourrait s'avérer disproportionnée, voire non concluante, compte tenu du type de commerce qu'exploite l'intimé. Toutefois, dans sa lettre de réponse, l'appelante reconnaît expressément les problèmes financiers de l'intimé, dès lors qu'elle dit qu'il ne lui serait probablement pas possible, précisément pour des raisons financières, de l'employer à temps complet. Elle lui reproche de plus de verser des salaires trop bas, ce qui constitue pour le moins un indice en faveur du caractère non florissant de l'entreprise de l'intimé.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26585/2005 - 2 - 7 -

* COUR D'APPEL *

Il y a ensuite le reproche formulé par l'intimé à l'adresse de l'appelante d'avoir échoué dans sa tentative d'assumer le rôle de responsable administrative des deux points de vente. Dans sa lettre de réponse, l'appelante admet expressément le bien-fondé de ce reproche ou en tout cas l'insuffisance de ses prestations en rapport avec son taux d'activité.

Il y a enfin le grief de l'intimé en rapport avec le refus de l'appelante de renoncer « aux acquis » liés à sa fonction de responsable.

Il ne fait pas de doute que les deux parties font référence à la carte essence mise à la disposition de l'appelante et lui permettant de s'approvisionner à concurrence de fr.150.- par mois.

Tandis que l'appelante affirme que cet « acquis » faisait partie intégrante de son salaire, l'intimé fait valoir que cette prestation ne s'expliquait qu'en raison des trajets que l'appelante devait effectuer entre les deux points de vente, en sa qualité de responsable administrative.

Ce point est en définitive sans beaucoup de pertinence, en tout cas pour apprécier la nature abusive ou non du congé. En effet, les autres motifs contenus dans la lettre de licenciement sont manifestement prépondérants et il est pour le moins surprenant que, dans son acte de recours, l'appelante ait passé totalement sous silence ces motifs-là. Or, il est reconnu de part et d'autre que l'appelante n'aurait pas en mesure d'augmenter son temps de travail et que l'entreprise n'aurait pas pu supporter le coût d'une vendeuse responsable travaillant à 100 %. Comparée à ces éléments, la question de la carte essence apparaît comme anecdotique.

La Cour d'appel parvient ainsi à la conclusion qu'il n'est pas démontré que l'appelante a été licenciée de manière abusive, de sorte que ses prétentions en paiement d'une indemnité fondée sur ce motif doivent être rejetées.

E. 3

En ce qui concerne le montant de fr. 300.- représentant la contre-valeur de l'essence pour les mois d'octobre et de novembre 2005, sous déduction toutefois de fr. 184.35 avancés (sic) par l'intimé, elle n'est pas fondée.

La Cour d'appel considère en effet que, s'il faut tenir pour établi que cette prestation était effectivement liée à la fonction de responsable administrative que l'appelante avait occupée, la manière dont cette prestation était payée est caractéristique de frais de déplacement et non pas d'une composante du salaire.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26585/2005 - 2 - 8 -

* COUR D'APPEL *

Que les deux parties aient fait preuve de « souplesse » quant à l'utilisation effective de cette carte, l'appelante ayant parfois dépassé le montant limite, sans que l'intimé ne proteste ou ne vérifie les retraits, n'infirme pas ce qui précède.

Dès lors que l'appelante n'a plus travaillé et n'a, en conséquence, plus assumé ses responsabilités administratives en octobre et novembre 2005, étant rappelé que l'échéance des relations de travail a été reportée de fin octobre à fin novembre 2005 en raison de l'incapacité de travail pour cause de maladie de l'appelante, le montant de fr. 300.- ne lui est

pas dû, quand bien même l'intimé a renoncé à réclamer le remboursement du trop perçu.

E. 4

Le jugement entrepris sera donc entièrement confirmé.

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