

GE_GERICHTE CAPH/69/2013 vom 30. Juli 2013

GE Cour de justice, 2013-07-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_69_2013

FR: GE_GERICHTE CAPH/69/2013 du 30 juillet 2013

IT: GE_GERICHTE CAPH/69/2013 del 30 luglio 2013

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions incidentes et finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), rendues dans des causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

La partie adverse peut former appel joint dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC).

E. 1.1

Le délai pour l'introduction de l'appel, écrit et motivé, est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Il incombe au recourant de motiver son acte de recours, c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

E. 1.2

L'intimée s'en prend, dans son appel joint, à sa condamnation à verser à l'appelant des montants allant au-delà du 30 septembre 2011; il ne critique en revanche pas sa condamnation à payer un treizième salaire pro rata temporis jusqu'à cette date, prétention qu'il avait admise, en première instance. Faute de motivation, l'appel joint n'est pas recevable sur ce point.

Pour le surplus, l'appel principal et l'appel joint (limité aux montants accordés par les premiers juges à titre de salaire des mois d'octobre et novembre 2011 et de treizième salaire pour la même période), qui respectent les dispositions précitées, sont recevables.

E. 1.3

Au sujet des pièces nouvellement déposées en appel, il sera rappelé que l'extrait de la FOSC aurait pu être produit au Tribunal, de sorte qu'il n'est pas

- 7/15 -

C/3134/2012-3 recevable (cf. art. 317 CPC). Il se rapporte toutefois à un fait non contesté, et résultant déjà de la consultation du Registre du commerce, notoirement connu.

Quant aux autres pièces, elles relèvent de la législation fédérale, directives comprises, et non de titres destinés à prouver des faits (art. 177 CPC), de sorte qu'il n'y a pas lieu de les examiner plus avant.

E. 2

L'employeur reproche, dans son appel joint, au Tribunal d'avoir retenu que les rapports de travail ont pris fin au 30 novembre 2011.

E. 2.1

La résiliation est une déclaration de volonté soumise à réception, qui produit ses effets seulement lorsqu'elle parvient à l'autre partie (ATF 133 III 517 consid. 3.3 p. 523; 113 II 259 consid. 2a p. 261).

C'est la partie qui résilie le contrat qui supporte les conséquences de l'absence de preuve, ce qui signifie que si la notification même, ou sa date, sont contestées et qu'il existe effectivement un doute à ce sujet, il convient de se fonder sur les déclarations du destinataire de l'envoi (ATF 103 V 63 consid. 2a p. 65; arrêt du Tribunal fédéral 4 A_236/2009 du 3 septembre 2009, consid. 2.1).

Le caractère relativement impératif de l'art. 336c CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a p. 450; 118 II 58 consid. 2a p. 60 et les références). Un tel accord n'est soumis à aucune exigence de forme (art. 115 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.61/2006 du 24 mai 2006 consid. 3.1). Cependant, lorsqu'il est préparé par l'employeur, il faut que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature (arrêt du Tribunal fédéral 4C.51/1999 du 20 juillet 1999 consid. 3c). Pour déterminer s'il y a eu effectivement accord entre les parties, il faut rechercher, tout d'abord, leur réelle et commune intention (art. 18 al. 1 CO; interprétation subjective). Si le juge ne parvient pas à établir en fait cette volonté réelle, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté réelle manifestée par l'autre, il recherchera quel sens les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (application du principe de la confiance; interprétation objective). Dans ce dernier cas, l'accord litigieux doit être interprété restrictivement et ne peut constituer une résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est établie sans équivoque la volonté des deux parties de se départir du contrat. En particulier, l'acceptation, par l'employé, d'une résiliation proposée par l'employeur ne permet pas, à elle seule, de conclure à l'existence d'une résiliation conventionnelle et, par là même, à la volonté implicite du travailleur de renoncer à la protection accordée par les art. 336 ss CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.127/2005 du 2 novembre 2005 consid. 4.1 et les arrêts cités).

E. 2.2

Il est constant que l'intimée a manifesté, le 26 août 2011, sa volonté de mettre fin au contrat pour le 30 septembre 2011, mais que cette manifestation de volonté,

- 8/15 -

C/3134/2012-3 sujette à réception, n'est pas venue à chef, faute d'avoir été communiquée à l'intéressé.

Ce courrier constitue, cependant, un indice de ce que l'employeur entendait alors mettre un terme aux relations contractuelles à brève échéance.

Rien ne vient en revanche soutenir la thèse de l'intimée selon laquelle l'employé souhaitait, de son côté, une rupture de contrat.

Il est par ailleurs admis que les parties se sont rencontrées le 2 septembre 2011, et qu'à cette occasion la fin des rapports de travail a été évoquée. Les parties divergent pour le surplus sur le contenu de leur entretien.

L'employé affirme qu'aucun délai de congé ne lui a été indiqué. L'employeur a d'abord allégué qu'il aurait proposé de terminer les rapports de travail d'un commun accord, au 30 novembre 2011, ce qui avait été refusé par l'appelant, et qu'il aurait ensuite offert le paiement du salaire jusqu'à cette date tout en acceptant de mettre fin au contrat pour le 30 septembre 2011. Il est ensuite revenu sur ce dernier allégué, et a affirmé qu'il avait consenti à un terme du contrat à cette date, et avait libéré l'employé de l'obligation de travailler, avant de soutenir qu'il ne pouvait pas laisser celui-ci partir sur le champ, en raison de la charge de travail.

Ces déclarations imprécises et contradictoires, jointes à la circonstance que l'intimée n'a pas produit la copie de sa lettre datée du 26 septembre 2011, contre- signée par l'appelant, ce qu'il n'aurait pas manqué de faire si ce dernier avait apposé sa signature, comme cela résulte des déclarations I_____ et J_____, conduisent à retenir que l'intimée n'a pas démontré que les parties auraient mis fin d'un commun accord à leur relation de travail.

A nouveau en raison de la position peu claire de l'intimée, dont on ne parvient pas à comprendre s'il a ou non libéré l'employé de son obligation de travailler, il ne saurait être reproché à celui-ci de ne pas avoir, cas échéant, proposé ses services.

Dès lors, il doit être retenu, à l'instar des premiers juges, que l'intimée a résilié le contrat de travail le 2, voire le 30 septembre 2011, et que ce licenciement a pris effet à la prochaine échéance utile, soit le 30 novembre 2011 (art. 335c al. 1 CO). L'employé a donc droit à son salaire, ainsi qu'au treizième salaire pro rata temporis, dont les quotités n'ont pas été contestées en tant que telles, jusqu'à cette date.

Le jugement attaqué sera dès lors confirmé sur ce point.

E. 3

L'appelant fait grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu que le licenciement ainsi signifié revêtait un caractère abusif.

E. 3.1

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

- 9/15 -

C/3134/2012-3 cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538). Ainsi, selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est 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 ou congé-vengeance. Elle 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 titulaire lui

étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les références).

Si le Tribunal fédéral admet que le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3; WYLER, Droit du travail, 2008, p. 534; cf. ég. ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009, du 20 octobre 2009, consid. 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 (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a 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 et les références citées).

E. 3.2

Il est constant que les conditions de forme posées par l'art. 336b CO sont réalisées en l'espèce.

Compte tenu de sa position, selon laquelle les rapports de travail ont pris fin par accord mutuel, l'intimée a contesté avoir procédé à un licenciement. Elle n'a dès lors pas donné de motif à la séparation intervenue entre les parties.

- 10/15 -

C/3134/2012-3

En fin de procédure de première instance, elle a avancé, sans tenter de le démontrer, que le congé de l'appelant était prévu de longue date, en raison de plaintes de clients quant à la mauvaise qualité de son travail. En appel, elle se réfère à de nombreux reproches.

Pour sa part, l'appelant soutient que l'intimée l'aurait licencié en raison de son absence durant la maladie de sa fille.

Il résulte des pièces à la procédure que les certificats médicaux ont été établis respectivement les 24 août et 27 août 2011. On peine à entrevoir comment l'appelant aurait ainsi pu les transmettre à son employeur avant son absence de son poste de travail, dès le 22 août 2011, comme il l'a allégué dans sa demande en justice, avant de soutenir en appel avoir communiqué l'information par téléphone.

L'intimée a contesté avoir été prévenue, de quelque façon que ce soit.

Selon sa femme, A_____ s'était adressé par téléphone à son patron, B_____. Celui-ci a contesté avoir reçu un tel appel, précisant avoir transmis son portable à la remise de l'entreprise.

Il en résulte que rien ne démontre que l'intimée aurait été au courant du motif de l'absence de l'appelant lors de l'envoi de la lettre du 26 août 2011. En revanche, le 2 septembre 2011, elle connaissait ces circonstances, ce qui n'est toutefois pas décisif car elle n'a alors fait que corriger l'erreur de forme de sa manifestation de volonté antérieure, volonté déjà forgée.

La procédure n'a pas établi que les reproches prétendument adressés à l'appelant correspondaient à la réalité; l'inverse est même ressorti de la déclaration C_____, étant relevé qu'il n'est pas impossible que le nouveau repreneur de l'intimée ait eu une vision différente de son prédécesseur, et considéré que leur collaboration n'était pas envisageable. Cette thèse, qui n'est pas soutenue par l'intimée, si elle était conforme à la réalité, n'apparaîtrait pas constitutive d'un abus de droit, en l'absence d'autres circonstances.

Il apparaît donc, en définitive, que l'appelant n'est pas parvenu à rendre vraisemblable qu'il a été licencié pour un motif relevant de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

Dès lors, les premiers juges ont à raison débouté l'appelant de toute indemnité de ce chef.

Le jugement attaqué sera ainsi confirmé sur ce point également.

E. 4

L'appelant fait encore grief au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait accompli 2 h. 30 supplémentaires par semaine, durant tout son emploi.

E. 4.1

L'art. 321c CO prévoit que si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail

- 11/15 -

C/3134/2012-3 supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2).

Il appartient au travailleur de prouver d'une part qu'il a accompli des heures supplémentaires, et d'autre part que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou qu'elles étaient nécessaires (arrêt du Tribunal fédéral 4A_40/2008 du 19 août 2008).

L'ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (Ordonnance sur les chauffeurs, OTR 1; RS 822.221) du 19 juin 1995 régleme en détail le temps de travail et de repos des chauffeurs, prévoyant notamment des moyens de contrôle tels les tachygraphes (art. 13 ss) ou subsidiairement le livret de travail tenu par le salarié, indiquant la durée du travail (art. 15).

Si l'employeur omet de tenir les registres prévus, ou les tient de manière lacunaire, il n'y aura pas de renversement du fardeau de la preuve qui incombe à l'employé mais un allégement en ce sens que le juge pourra retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, ad art. 321c n. 49).

E. 4.2

En l'espèce, l'appelant affirme qu'il accomplissait chaque jour le même horaire de base, soit 09 h. 30 par jour, sans variation. Il n'a produit aucune pièce à l'appui de son affirmation. Il n'a formulé aucun allégué en rapport avec l'utilisation des tachygraphes, ou, subsidiairement, en lien avec un livret de travail. Il n'a pas non plus contesté l'ordonnance de preuves rendue par le Tribunal qui mettait à sa charge le fardeau de la preuve des heures supplémentaires alléguées, ce qui lui incombait de faire cas échéant.

L'horaire de travail tel que soutenu par l'employé est contesté par l'employeur, qui affirme que les chauffeurs étaient tenus d'effectuer 9 heures de travail par jour, et pouvaient compenser en temps les éventuelles heures supplémentaires réalisées.

L'intimée a d'elle-même produit des transcriptions partielles de tachygraphes, qui sont contestées en tant que telles par l'appelant, lequel n'indique toutefois pas en quoi ces transcriptions ne correspondraient pas à la réalité. Même à la suite de ce dépôt, il n'a pas complété ses allégués, et n'a pas requis le dépôt des tachygraphes eux-mêmes.

Il ne donne aucune explication permettant de comprendre, à suivre sa thèse, pourquoi ces transcriptions font état de nombreux jours comportant considérablement moins de 09 h. 30, mais aussi de journées excédant largement l'horaire qu'il affirme avoir accompli de façon invariable.

- 12/15 -

C/3134/2012-3

Par ailleurs, il est ressorti des déclarations des témoins que ces données résultant des tachygraphes reflétaient le travail accompli, sauf si le travailleur oubliait d'enclencher le dispositif. Les autres chauffeurs entendus ont été unanimes à confirmer les horaires indiqués par l'appelant; ils ne se sont pas prononcés sur les variations, ce qui paraît en contradiction avec leur déposition relative au tachygraphe, et ne permet dès lors pas de leur donner un crédit suffisant.

L'ancien responsable de l'intimée a pour sa part affirmé que l'intimé compensait ses heures, soit qu'il ait travaillé au-delà de l'horaire contractuel, soit qu'il ait travaillé en deça, ce qui paraît conforme aux données résultant des relevés produits.

Au vu de ce qui précède, il convient de retenir que l'intimée a apporté des éléments suffisants pour établir l'horaire de travail, tandis que l'appelant n'est pas parvenu à démontrer, ni même à rendre vraisemblables, les heures supplémentaires qu'il affirme avoir accomplies.

Le Tribunal a, dès lors, à raison débouté l'employé des prétentions élevées à ce titre. Le jugement attaqué sera confirmé.

E. 5

L'appelant reproche encore aux premiers juges de ne pas avoir condamné l'intimée à lui remettre un certificat de travail "convenable et conforme à la réalité".

E. 5.1

L'art. 330a al 1 CO prévoit que le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

C'est à l'employeur seul qu'il incombe de rédiger le certificat de travail.

Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2007 consid. 7.1, 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in JAR 2004 p. 308, consid. 6.1 p. 313 s. et les références citées).

E. 5.2

En l'occurrence, au vu de ce que la Cour a retenu ci-dessus, à la suite des premiers juges, la date de fin des rapports de travail n'est pas exacte. Une correction devra donc être opérée pour mentionner que le contrat a pris fin le 30 novembre 2011.

Pour le surplus, l'appelant, dans la motivation de ses écritures, se borne à requérir que les adjectifs "pleine et entière" soient ajoutés devant "satisfaction". L'intimée s'y est opposée, en première instance par référence au fait que la qualité du travail fourni était largement insatisfaisante, en appel par référence à l'épisode au cours duquel l'employé n'avait pas bien callé une grue et aux circonstances qu'il arrivait en retard régulièrement et n'avait jamais passé son permis grue.

- 13/15 -

C/3134/2012-3

Si ces faits ont bien été relatés par l'ancien patron de l'entreprise, ils ont également été nuancés. En effet, selon la déclaration C_____, l'appelant n'arrivait en retard qu'à de rares occasions, et compensait ensuite le temps de travail perdu, le permis grue avait été demandé mais rien n'indiquait qu'il avait été exigé; enfin, le supposé mauvais calage de grue - grave en théorie - n'avait pas été vu, seule une réprimande par le nouveau responsable, à l'adresse de l'employé, avait été entendue à ce propos.

Ces éléments ne sont ainsi pas suffisants pour considérer comme fondé que l'appelant n'a pas travaillé "à la satisfaction" de l'intimée, formulation usuellement qualifiée de dépréciative. Cette mention n'est ainsi pas conforme à la réalité, et devra être modifiée.

Il sera dès lors fait droit aux conclusions de l'appelant sur ce chef de prétentions, dans la mesure où leur formulation apparaît exécutable, à savoir que l'intimée sera condamnée à délivrer un certificat conforme à la réalité.

Il ne sera pas donné de suite à la conclusion tendant à assortir la décision de la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, laquelle relève de la compétence du juge de l'exécution (art. 343 al. 1 CPC).

E. 6

Il n'est pas perçu de frais (art. 71 RTFMC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

- 14/15 -

C/3134/2012-3

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :

À la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____, ainsi que l'appel joint formé par B_____ à l'exception des conclusions tendant au déboutement du précité de ses prétentions en treizième salaire de janvier à août 2011, contre le jugement rendu le 28 février 2013 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond : Annule ce jugement en tant qu'il a débouté A_____ de sa conclusion en délivrance d'un certificat de travail conforme à la réalité.

Cela fait : Condamne B_____ à remettre à A_____ un certificat de travail conforme à la réalité. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de toute autre conclusion.

Siégeant : Madame Sylvie DROIN; présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Anne-Lise JAQUIER, greffière.

- 15/15 -

C/3134/2012-3

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 fr. 15'000.-.

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