

GE_GERICHTE CAPH/87/2006 vom 11. Mai 2006

GE Cour de justice, 2006-05-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_87_2006

FR: GE_GERICHTE CAPH/87/2006 du 11 mai 2006

IT: GE_GERICHTE CAPH/87/2006 del 11 maggio 2006

Regeste

Résumé: T. est agent de sécurité auxiliaire chez E. En quatre ans d'activité, T. a fait l'objet de plusieurs avertissements écrits et oraux au sujet de son manque de ponctualité et de son comportement sur les sites surveillés. T. est licencié pour avoir pris l'apéritif (boissons non alcoolisées et amuse-gueules) en compagnie de trois personnes qu'il avait fait pénétrer dans les locaux surveillés durant son service. T. agit contre E. et réclame une indemnité pour congé abusif. Il allègue que son licenciement était en relation avec sa demande d'être mis au bénéfice de la CCT applicable à son domaine d'activité. Confirmant sur le principe le jugement du Tribunal, la Cour a retenu que si T. s'était effectivement rendu auprès de son syndicat, s'était en premier lieu en rapport avec les avertissements reçus et non seulement au sujet de l'application de la CCT. Les revendications de T. ont pu jouer un rôle dans la décision de le licencier, mais les manquements qui lui étaient reprochés justifiaient à eux seuls le licenciement de sorte que le congé ne peut être qualifié d'abusif.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les forme et délai prescrits à l'art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes (LJP), l'appel est recevable.

E. 2

2.1. 2.1.1 Les premiers juges ont débouté T_____ de ses prétentions en paiement d'une somme de fr. 27'720.- (réclamée à titre d'indemnité pour congé abusif) parce qu'ils ont estimé que, contrairement à ce que l'appelant alléguait, les enquêtes n'avaient pas permis d'établir que son licenciement était en relation avec sa demande d'être mis au bénéfice de la CCT applicable à son domaine d'activité. Ainsi, il ressortait du témoignage de B_____, que l'intéressé s'était rendu auprès du syndicat où cette dernière était employée après avoir reçu des avertissements de la part de son employeur et que ce n'était que dans un deuxième temps qu'il s'était renseigné sur l'application de la CCT. En revanche, T_____ avait commis plusieurs manquements dans l'exécution de ses tâches et reçu des avertissements, son licenciement étant intervenu à la suite de l'incident, déterminant, du 18 juin (recte : 9 juin) 2004.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26891/2004 - 5 - 6 -

* COUR D'APPEL *

E. 2.1

A l'appui de son appel, T_____ soutient avoir été licencié parce qu'il avait fait valoir, de bonne foi, des prétentions découlant de la CCT applicable à son domaine

d'activité et ayant désormais force obligatoire. A cet égard, après s'être renseigné sur ses droits et obligations découlant de ladite convention auprès du SIT, il avait demandé à son employeur de pouvoir bénéficier d'un contrat fixe et d'un salaire au mois. Il n'avait, en dépit de rappels, reçu aucune réponse à ce sujet, mais fait l'objet de divers avertissements pour, finalement, être licencié les mois suivants.

Les premiers juges s'étaient fondés essentiellement sur le témoignage de B _____, qui s'était révélé par la suite "être incorrect", telle que l'attestait la déclaration du témoin du 12 décembre 2005, établissant qu'il l'avait rencontrée avant avoir reçu l'avertissement du mois de mars 2004. Les témoignages recueillis dans le cadre de la procédure ayant montré que, dans l'ensemble, son travail était tout à fait satisfaisant, il était manifeste que les reproches qui lui avaient été faits ultérieurement n'avaient été que la conséquence des prétentions qu'il avait fait valoir de bonne foi, et dans le but de préparer son licenciement.

De surcroît, le Tribunal n'avait pas retenu dans le témoignage de B _____ le fait que celle-ci avait indiqué que son prédécesseur du SIT avait constaté qu'un membre de E _____ SA relevait, dans la rue, les noms de ses employés qui se rendaient dans les locaux du syndicat.

Qui plus est, il préparait une action collective, en vue de faire respecter par son employeur les droits des agents de la société, conformément à la CCT, de sorte que, c'était par représailles qu'il avait été licencié.

E. 2.1.3

L'intimée soutient que T _____ a été licencié en raison de "l'insatisfaction de ses prestations de travail" et non pas à cause de sa demande relative à l'application de la CCT, preuve en était que d'autres de ses employés avaient eu, à l'époque, les mêmes revendications que T _____, qu'ils bénéficiaient de ladite CCT et qu'ils étaient toujours en poste. Il se trouvait simplement que ces autres employés étaient davantage conscients que l'appelant de l'existence d'un devoir de fidélité envers l'entreprise et avaient adopté une autre attitude que la sienne sur les lieux de travail, évitant ce que l'appelant n'avait su faire, à savoir l'accumulation, au fil du temps, de griefs de tous ordres, à l'origine de son licenciement.

E. 2.2

2.2.1. A teneur de l'art. 336 CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie notamment "parce que l'autre partie fait valoir, de bonne foi, les prétentions résultant du contrat de travail" (al. 1 lit. d).

L'application de cette disposition suppose la réalisation de quatre conditions : la partie qui s'est vue notifier le congé doit avoir émis des prétentions ; ces prétentions doivent découler du contrat de travail ; l'intéressé doit avoir agi de bonne foi ; un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26891/2004 - 5 - 7 -

* COUR D'APPEL *

La bonne foi comporte un double aspect : d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer une réalisation en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement

injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est (ATF du 6.04.1994, in SJ 1995 p. 791 ; ATF du 13.10.1993, in SJ 1995 p. 797 ; ATF du 13.10.1993 in SJ 1995 p. 797). Il en est ainsi lorsqu'un employé cherche à obtenir une augmentation de salaire qui lui avait été consentie de manière systématique les années précédentes, cet état de fait permettant à l'employé de penser de bonne foi qu'il a droit à une telle augmentation (ATF du 13.10.1993, in SJ 1995 p. 797). Il en va de même lorsqu'un employé fait valoir son droit aux vacances (BJM 1991 262) ou lorsqu'il charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur (JAR 293 212).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifiée (art. 8 CC ; ATF 123 III 251 c.4 b : JT 1998 I 305).

E. 2.2.2

Lorsqu'elle a été entendue par les premiers juges, B_____ a notamment déclaré avoir rencontré T_____, qui était venu la consulter au printemps 2004 parce qu'il avait reçu des avertissements de la part de son employeur et se plaignait d'être dans une situation stressante; c'était dans un deuxième temps que l'intéressé était venu la trouver en compagnie d'autres collègues à propos de l'application de la CCT, notamment de l'établissement d'un contrat fixe.

Le Tribunal en a logiquement déduit qu'il ressortait de ce témoignage que le problème des avertissements reçus par l'appelant étaient antérieurs à celui de l'application de la CCT et, dès lors, que le licenciement de l'intéressé n'était pas en relation avec la demande qu'il avait soumise à son employeur d'être mis au bénéfice de ladite CCT.

Après avoir reçu le jugement querellé, T_____ a pris contact avec B_____ et lui a demandé d'établir l'attestation du 12 décembre 2005, qu'il a produite à l'appui de son appel sur ce point, tout en sollicitant la réaudition de l'intéressée par la Cour de céans.

Lorsqu'elle a été entendue par la Cour de céans à l'audience du 29 mars 2006, B_____ a confirmé la teneur de son attestation du 12 décembre 2005, tout en précisant, d'une part, qu'elle n'avait pas retrouvé dans son agenda d'annotation de rendez-vous avec T_____, mais qu'elle avait pu dater sa première rencontre avec celui-ci en se souvenant de la période à laquelle un autre agent de sécurité avait adhéré au syndicat, période qui coïncidait avec celle à laquelle l'appelant était venu la trouver, et, d'autre part, que lorsque T_____ l'avait rencontrée, c'était pour des "questions d'avertissement et d'horaires de travail ainsi que sûrement avec la CCT applicable à son domaine d'activité".

Il découle de ce qui précède que témoignage de B_____ doit être apprécié avec circonspection, notamment en raison de son caractère contradictoire au sujet de la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26891/2004 - 5 - 8 -

* COUR D'APPEL *

période de sa première rencontre avec T_____. A cet égard, il apparaît pour le moins curieux que, lorsque ce témoin a été entendu par le Tribunal et a déclaré avoir rencontré l'appelant au printemps 2004, ce dernier n'ait pas réagi immédiatement à cette affirmation en audience. Par ailleurs, il est tout à fait inhabituel, pour user d'un

euphémisme, qu'une partie à la procédure entre en relation, après avoir reçu une décision judiciaire, avec le témoin dont elle avait demandé l'audition en première instance pour lui demander d'établir une attestation rectificative au sujet de ses déclarations plutôt que de le faire citer à nouveau, sans prendre contact avec lui, devant la Juridiction d'appel.

Quoi qu'il en soit à cet égard, même si l'on admettait que les déclarations de B _____ ultérieures à son audition par les premiers juges correspondaient à la réalité, il apparaît que, lorsque l'appelant est venu la trouver pour la première fois, ce n'était pas uniquement en relation avec l'application de la CCT, mais également pour des questions relatives à l'avertissement qu'il avait reçu et à ses horaires de travail.

Par ailleurs, il ressort de la procédure que l'appelant manquait de rigueur dans l'exécution de son travail, ce qui lui a attiré des remarques transmises à ses supérieurs hiérarchiques (témoignage de H _____, PV d'enquêtes du 24.02.2005, p. 7), qu'il n'était pas toujours soucieux de respecter la propreté des lieux où il travaillait (témoignage de I _____, PV d'enquêtes du 12.05.2005, p. 2), et qu'il a été soupçonné, à une reprise au moins, d'abandon de poste (témoignage de I _____, PV d'enquêtes du 12.05.2005, p. 2).

En outre, après avoir fait l'objet, le 7 mai 2002, d'un premier avertissement écrit en raison de son manque de ponctualité, T _____ s'est vu adresser plusieurs avertissements verbaux (témoignages de I _____ et J _____, PV d'enquêtes du 12.05.2005 p. 2-3; de H _____, PV d'enquêtes du 24.02.2005, p. 7; de C _____, PV d'enquêtes du 23.06.2005, p. 3), avant de se voir notifier des remarques écrites (lettre du 17 mars 2004), d'un courrier de mise au point (lettre du 25 mars 2004) ainsi qu'un deuxième avertissement le 18 mars 2004 parce qu'il avait été surpris sur son lieu de travail en train de dormir profondément, les pieds allongés sur un fauteuil (témoignage de C _____, PV d'enquêtes du 23.06.2005, p. 3). Enfin, T _____ a, le 9 juin 2004, fait pénétrer deux ou trois personnes non autorisées dans les locaux du A _____ avec qui il a bu et mangé. C'est à la suite de ce dernier incident que l'appelant a reçu, le 16 juin 2004, sa lettre de licenciement.

Il apparaît ainsi évident que ce sont les observations et les avertissements oraux et écrits reçus par l'appelant en relation avec les manquements à ses obligations professionnelles qui ont justifié son licenciement, l'incident du 9 juin 2004 ayant été l'élément qui a visiblement déterminé l'intimée à se séparer de son employé.

Certes, il est possible que les demandes de T _____ au sujet de l'application de la CCT à son domaine d'activité aient également joué un certain rôle dans la décision de licencier l'intéressé.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26891/2004 - 5 - 9 -

* COUR D'APPEL *

Toutefois, pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif illicite et le licenciement, c'est-à-dire qu'il faut que ce motif ait joué un rôle déterminant dans la décision de résilier le contrat, décision pouvant, par ailleurs, reposer sur plusieurs motifs. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient alors de déterminer si, sans ce motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié (ATF du 11.11.1993 in SJ 1995 p. 798; ATF du 4.03.1991 in Plädoyer IV/1991 p. 62).

Or, tel est manifestement le cas en espèce.

En effet, il ressort du dossier que, même sans les revendications de l'appelant concernant l'application de la CCT, les divers manquements - qui sont allés crescendo - de T_____ dans l'exécution de ses tâches étaient suffisamment graves pour justifier à eux seuls que E_____ SA renonce à ses services, les liens de confiance, indispensables au maintien des rapports contractuels de travail, étant irrémédiablement rompus.

Dès lors, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'appelant n'avait pas été licencié de manière abusive.

E. 2.3

Il en découle que l'appelant ne saurait se voir octroyer l'indemnité prévue à l'art. 336a al. 1 CO ni des dommages et intérêts pour tort moral.

S'agissant du tort moral invoqué, le témoignage du médecin généraliste de l'appelant, le Dr G_____, qui a déclaré que l'intéressé était venu le trouver à la suite de son licenciement avec une "dépression moyenne" et lui avait dit "avoir un fort sentiment d'injustice à la suite du mobbing qu'il avait subi et été licencié de façon abusive" (PV d'enquêtes du 29.03.2006, p. 3-4), ne lui est d'aucun secours à ce sujet.

En effet, l'art. 336a CO vise non seulement la punition de l'auteur du congé abusif, mais aussi la réparation du tort moral subi par le travailleur licencié abusivement (ATF 123 III 392, consid.3), l'indemnité prévue dans cette disposition ne laissant guère de place à l'application cumulative de l'art. 328 al. 1 CO, car elle embrasse toutes les atteintes à la personnalité du travailleur découlant de la résiliation abusive du contrat (ATF du 12.08.1997 en la cause 4C.459/1996).

Or, en l'espèce, il a été vu que l'appelant n'avait pas été licencié de manière abusive, de sorte qu'il ne peut, pour ce motif-là, avoir subi de tort moral de la part de SPS.

Par ailleurs, il ne résulte pas de la procédure que T_____ a été l'objet de violation(s) contractuelle(s) de la part de son ex-employeur, en particulier d'acte(s) de mobbing, que l'intéressé n'a du reste jamais évoqués en première instance.

En outre, les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail supposent la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26891/2004 - 5 - 10 -

* COUR D'APPEL *

la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (GAUCH/SCHLUEP/TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss). De surcroît, l'octroi d'une indemnité, sur la base de l'article 49 CO, ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703; DESCHENAUX/STEINAUER, Personne physique et tutelle, n. 624; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049).

Aucun des éléments constitutifs susmentionnés n'est réalisé en l'occurrence, ce que du reste l'appelant n'allègue pas.

Sur ce point, son appel apparaît ainsi pour le moins téméraire.

E. 3

3.1. L'appelant fait encore grief aux premiers juges de n'avoir pas condamné son ex-employeur à lui payer la somme de fr. 77.20 à titre de jours de vacances non pris, correspondant au week-end du 25 juin 2004, et ce alors qu'il avait été libéré de son obligation de travail par l'intimée ledit week-end après avoir régulièrement proposé ses services.

Plus précisément, T _____ reproche à cet égard au Tribunal d'avoir condamné E _____ SA à lui payer le salaire du mois de juin 2005 en y incluant par conséquent le week-end du 25 de ce mois, et de lui avoir refusé le paiement de l'indemnité correspondant audit week-end, les indemnités de vacances d'un montant de fr. 355.30 figurant sur le décompte de salaire final, établi le 5 juillet 2004, ne comprenant pas ce week-end et étant, dès lors, calculées sur une période plus courte.

E. 3.2

Ce point de vue n'est pas contesté par l'intimée en appel, de sorte qu'il faut admettre qu'elle en a accepté le bien-fondé. Le jugement entrepris sera ainsi réformé sur ce point.

E. 4

A teneur de l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe.

T _____ qui réclamait en appel la somme de fr. 46'880.- n'obtient satisfaction qu'à hauteur de fr. 77.20. Il apparaît ainsi que ses conclusions étaient exagérées et que cet excès a porté à conséquence sur la totalité de l'émolument de mise au rôle qu'il a dû payer (art. 176 al. 2 de la loi de procédure civile genevoise, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP), de sorte qu'il se justifie de laisser celui-ci entièrement à sa charge.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/26891/2004 - 5 - 11 -

* COUR D'APPEL *

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