

GE_GERICHTE CAPH/87/2007 vom 29. Mai 2007

GE Cour de justice, 2007-05-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_87_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/87/2007 du 29 mai 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/87/2007 del 29 maggio 2007

Regeste

Résumé: L'employé, convoyeur de valeurs patrimoniales, réclame une indemnité pour licenciement abusif, licenciement intervenu à la suite de la disparition d'un sac d'or. La Cour confirme l'avis du Tribunal, selon lequel la rupture du lien de confiance était ici fondée et, donc, la résiliation des rapports de travail par l'employeur ne se révélait pas abusive. En outre, l'employé prétend à un réajustement salarial, dans la mesure où il estime que son ancienneté au sein du même groupe aurait dû être prise en compte. La Cour le déboute, considérant que l'appelant a décidé, seul, de quitter l'une des entreprises du groupe et par conséquent, au regard des règles de la bonne foi, cet élément ne permettait pas de retenir la continuité des rapports de travail au sens de l'article 333 CO. L'appelant n'a donc pas eu droit à l'ancienneté invoquée.

Erwägungen

E. 1.1

Interjetés dans la forme et les délais prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels principal et incident sont recevables.

E. 1.2

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce. Elle l'est également à raison du lieu, dès lors que le lieu habituel de travail de l'appelant se trouvait dans le canton de Genève.

E. 2

L'appelant soutient tout d'abord que la résiliation des rapports de travail constitue un licenciement abusif et s'oppose par conséquent au raisonnement du Tribunal.

2.1.1. Selon le principe posé à 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). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3375/2006-4 11

* COUR D'APPEL *

expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538).

Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538/539; 125 III 70 consid. 2b p. 73).

2.1.2. La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (SJ 1993, p. 360; ATF 115 II 484, consid. 2b; Streiff/Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO; SJ 1993, p. 360).

E. 2.2

Il convient donc d'examiner, à l'aune de ces principes, si le licenciement de l'intimé peut être qualifié d'abusif compte tenu des circonstances d'espèce (ATF 121 III 60 consid. 3d p. 63).

L'appelant a été licencié en raison d'une rupture du rapport de confiance nécessaire entre l'employeur et le travailleur, consécutivement à la disparition d'un colis de valeur dans un fourgon dont l'appelant avait la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3375/2006-4 12

* COUR D'APPEL *

responsabilité. Compte tenu de la nature de la société intimée et du travail à accomplir par l'appelant, on ne voit pas en quoi le licenciement d'espèce pourrait être taxé d'abusif. Il est indiscutablement dans l'ordre des choses qu'un employeur se sépare d'un convoyeur de fonds lorsque celui-ci est impliqué, de quelque manière que ce soit, dans la disparition d'un bien mobilier de valeur. Incontestablement, en laissant un fourgon sans la moindre surveillance, fait dûment établi en l'espèce, l'appelant a commis une faute propre à ruiner la confiance que son employeur avait en lui. Cette faute intervenant alors que les rapports de service ne duraient que depuis moins de deux ans, l'appelant ne saurait se prévaloir d'une longue expérience, exempte de défaillances, qui pourrait éventuellement justifier une marque de mansuétude. Par ailleurs, l'intimée a réagi sans délai, traitant les deux employés

concernés de manière identique, et la lettre de licenciement ne comporte aucun terme qui ne serait pas conforme à la réalité ou qui pourrait être considéré comme inconvenant par l'appelant. Notamment, l'intimée ne fait état d'aucun soupçon à son égard. On ne voit pas en définitive en quoi l'attitude logique et correcte adoptée par l'appelante pourrait être constitutive d'un licenciement abusif.

E. 2.3

L'appelant considère néanmoins que son congé est abusif, car l'intimée ne lui a accordé aucun suivi psychologique après la disparition du sac, et a mis en doute sa probité, invoquant en cela la protection de l'art. 328 CO.

L'art. 328 CO régit la protection de la personnalité du travailleur dans les rapports de travail. Il s'applique principalement en cas de mobbing, ou harcèlement psychologique, qui se définit comme un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.

Cette norme de protection est citée à mauvais escient par l'appelant, qui ne décrit aucun comportement répréhensible de l'intimée avant sa mise à pied, laquelle était, on l'a vu, justifiée. L'appelant se trompe également lorsqu'il se réfère à une jurisprudence du Tribunal fédéral ayant admis le licenciement

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3375/2006-4 13

* COUR D'APPEL *

d'un cadre bancaire, pour servir de « fusible », dont le seul tort était, semble-t-il, sa qualité de supérieur hiérarchique d'un employé ayant commis de graves infractions au patrimoine. En effet, en l'espèce, l'appelant n'a pas été traité en tant que « bouc émissaire » ou « fusible » pour couvrir l'activité d'un tiers, mais en tant que convoyeur ayant failli à une obligation élémentaire, soit la surveillance constante de son fourgon. C'est ce manquement qui a justifié son licenciement, et non pas une mise en cause de sa probité. On ne voit pas non plus que l'employeur aurait eu, en pareille circonstance, l'obligation de gérer le stress de son employé, étant précisé que celui-ci n'a rien démontré à ce sujet. De même, la mise en cause de sa probité, dont il se plaint, n'est pas établie.

E. 2.4

En conséquence, le congé n'est pas abusif, ne contrevient nullement à l'art. 328 CO et n'ouvre la voie au versement d'aucune indemnité.

E. 3

L'appelant considère que son ancienneté au sein du groupe A___ lui confère des droits que le Tribunal ne lui a pas reconnus, qu'il s'agisse du délai de congé, du salaire, du montant dû pour les heures complémentaires ou supplémentaires, ainsi que pour les vacances. A son avis, le Tribunal a examiné ses prétentions en se fondant à tort sur les dispositions régissant le transfert des relations de travail.

3.1.1. A teneur de l'art. 333 CO, un transfert d'entreprise met en jeu trois parties - l'employeur, le travailleur et l'acquéreur. D'un autre point de vue, l'application de l'art. 333 CO suppose que l'employeur transfère l'entreprise à un tiers, qui s'engage à reprendre les

rapports de travail, de sorte que l'entreprise doit rester identique avant et après l'opération.

3.1.2. En l'occurrence, s'il y a bien eu transfert d'entreprise en 2000 entre A1___ et l'intimée, celui-ci ne concernait nullement l'appelant, qui est alors resté dans la même entreprise.

3.2.1. La question que pose le cas d'espèce est plutôt de savoir si l'appelant,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3375/2006-4 14

* COUR D'APPEL *

en restant dans le même groupe, a droit à la prise en compte de toutes les années passées au sein dudit groupe pour le calcul de l'ancienneté.

3.2.2. La spécificité du cas d'espèce tient au fait que l'appelant a décidé, seul, de quitter l'une des entreprises du groupe. Il a ensuite approché une personne qu'il connaissait, dans une autre entreprise de ce groupe, pour savoir s'il pourrait être engagé. Après avoir été engagé, les partenaires ont négocié leur contrat. Cela résulte de la date de sa signature (14.01.2004) par rapport à la date de l'engagement (01.01.2004).

3.2.3. Il convient donc d'examiner si, malgré l'absence de transfert au sens de l'art. 333 CO, la durée du contrat passé avec A1___ s'ajoute à la durée du contrat signé avec l'intimée.

En l'espèce, le dossier démontre que l'appelant avait décidé de quitter A1___ parce qu'il ne s'entendait plus avec son supérieur, décision qui n'était pas liée avec son prochain emploi, dont il ignorait tout au moment de l'envoi de sa lettre de licenciement. C'est l'appelant qui, après avoir donné son congé, a pris contact avec une connaissance, employée de l'intimée, sans faire référence à son précédent emploi ni demander à son précédent employeur un éventuel accord. Le nouveau contrat a été négocié comme un premier contrat. Les particularités du cas d'espèce ne permettent pas, au regard des règles de la bonne foi de retenir la continuité des rapports de travail. L'appelant n'a donc pas droit à l'ancienneté qu'il invoque.

E. 4

L'appelant considère que les parties ne se sont pas entendues sur un salaire déterminé, mais pour une rémunération qui tiendrait compte des heures supplémentaires et complémentaires régulièrement accomplies.

4.1.1. Selon l'art. 322 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

L'art. 322 al. 1 CO exprime l'idée qu'en droit suisse, la rémunération du

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3375/2006-4 15

* COUR D'APPEL *

travailleur est soumise, en premier lieu, au principe de la liberté contractuelle, notion faisant appel à l'autonomie de la volonté des parties et donc à leur volonté subjective (ATF 122 III 110 = JdT 1996 I 618 (rés.)). La volonté subjective des parties concernant le montant de la rémunération peut, du fait que le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme

particulière, être exprimée, par écrit, oralement ou même tacitement, par actes concludants (Rehbinder, Basler Kommentar, ad art. 320 n° 9 – 11; Wyler, Droit du travail, 2002, p. 58).

4.1.2. Pour tenter de déterminer quel a été le salaire convenu, au sens de l'art. 322 al. 1 CO, il y a lieu de rechercher, tout d'abord et comme le rappelle l'art. 18 al. 1 CO, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par elles. L'art. 18 al. 1 CO a servi de base au développement, par le Tribunal fédéral, d'une véritable méthode d'interprétation réglant non seulement les cas où les parties sont parvenues à un accord, mais aussi ceux où l'accord n'est pas complet ou fait défaut (Winiger, Commentaire romand, n° 132, ad art. 18 CO). Conformément au principe de la primauté de la volonté subjective, consacrée par l'art. 18 CO (ATF 121 III 118; ATF 123 III 35), le juge doit en premier lieu rechercher la volonté subjective des parties (ATF 125 III 263; Gauch/Schluep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n° 834; Zeller, Basler Kommentar, n° 31 ad art. 18). A cet égard, il peut s'inspirer des circonstances antérieures ou survenues postérieurement à la conclusion du contrat et pouvant constituer des indices de la volonté des parties (ATF 4C. 246/2003; ATF 118 II 365; SJ 1996, p. 553; Winiger, op. cit., n° 133, ad art. 18 CO).

Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée ou hypothétique des parties en interprétant leurs manifestations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner, même si les parties ne se sont exprimées que par actes concludants (ATF 4C. 246/2003; SJ 1996, p. 552; ATF 110 II 344; ATF 121 III 123; ATF 115 II 269 consid. 5a; ATF 107 II 229 consid. 4). C'est alors le contenu objectif du contrat qu'il y a lieu de déterminer. Pour

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3375/2006-4 16

* COUR D'APPEL *

y parvenir, le juge peut notamment s'inspirer du texte même de l'accord, des circonstances ayant entouré sa conclusion, des circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion, du but poursuivi par les parties et des usages (ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72= JdT 1972 I 531).

E. 4.2

En l'espèce, le seul document signé par les parties, soit le contrat de travail, mentionne sans ambiguïté que la somme de 4'400 fr. ne constitue que le salaire de base et doit être systématiquement accrue du montant correspondant aux « heures effectivement travaillées pendant le mois civil ».

L'appelant a précisément reçu une rémunération différente chaque mois, qui tenait compte de sa prestation effective. Il s'ensuit que le salaire réel convenu, sur la base duquel il doit être rémunéré pendant le préavis de congé mais aussi à l'occasion du treizième salaire ou des jours de vacances, doit être calculé en fonction de la moyenne de ce qu'il a perçu durant toute la durée de son engagement effectif, soit théoriquement du 1er janvier 2004 au 13 octobre 2005. Néanmoins, par simplification, il ne sera pas tenu compte du mois d'octobre, tronqué.

Le revenu total à prendre en compte pour les vingt-et-un mois en cause s'inscrit donc à 135'033 fr. 30, soit 6'430 fr. 15 par mois (78'285.90 [2004] + 56'453.80 [01.01.05 - 30.09.05] + 293.60) - cf. ad c. supra).

Pour les trois mois restants, l'appelant a reçu 19'427 fr. 20 (5'095.60 + 4'399.95 + 5'531.65 + 4'400.00), alors qu'il aurait dû percevoir 25'720 fr. 60 (4x 6'430.15 - 13ème mois inclus), soit une différence en sa faveur de 6'293 fr. 40. En 2004, son treizième salaire aurait aussi dû tenir compte de son salaire réel moyen, de sorte qu'il lui reste dû 2'030 fr. 15 à ce titre.

A cela s'ajoute la même différence pour les vacances payées (art. 14 CCT), soit vingt jours de travail par année. L'appelant étant resté exactement deux ans au service de l'intimée, il a donc droit à quarante jours et il lui reste dû 3'733 fr. 60 ((6'430.15 - 4'400.00) 2'030.15 ./ 21.75 x 40).

L'intimée doit donc encore 12'057 fr. 15 à l'appelant; la décision entreprise

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/3375/2006-4 17

* COUR D'APPEL *

sera modifiée en conséquence.

E. 5

Chaque partie succombe, partiellement ou totalement, dans son appel.

En conséquence, l'émolument versé par l'appelant reste acquis à l'Etat.

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