

GE_GERICHTE CAPH/89/2021 vom 26. Mai 2021

GE Cour de justice, 2021-05-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_89_2021

FR: GE_GERICHTE CAPH/89/2021 du 26 mai 2021

IT: GE_GERICHTE CAPH/89/2021 del 26 maggio 2021

Erwägungen

E. 1.1

Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) dans le cadre d'un litige dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1 et 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC).

E. 1.3

A juste titre, les parties ne contestent pas que la CCT-SOR est applicable au présent litige.

- 6/10 -

C/30477/2018-1

E. 2

La validité du licenciement immédiat est litigieuse, de même que l'indemnité allouée à ce titre.

E. 2.1

L'art. 337 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1 1ère phrase). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Selon l'art. 8 CC, il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'apporter la preuve de leur existence, ainsi que les circonstances justifiant une réduction des indemnités au sens de l'article 337c al. 2 et 3 CO (ATF 130 III 213, consid. 3.2 ; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337 CO, p. 769 ; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, n. 589, p.252). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste motif : le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3). Ce manquement doit être

objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Une résiliation immédiate peut intervenir alors que le congé a déjà été signifié de manière ordinaire. Toutefois, il convient de se montrer d'autant plus strict dans l'admission du caractère justifié du licenciement immédiat que la durée du contrat qui reste à courir est faible (arrêt du Tribunal fédéral 4C_265/2004 du 1er octobre 2004). En outre, un licenciement immédiat durant le délai de congé ne peut en principe pas intervenir pour les mêmes motifs que ceux ayant conduit au licenciement ordinaire du travailleur en cause (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. I ad art. 337 CO, p. 556; WYLER, Droit du travail, 3e éd. 2014,

- 7/10 -

C/30477/2018-1 p. 594; AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 14 ad art. 337 CO).

E. 2.2.1

En l'espèce, l'intimé a été licencié une première fois de manière ordinaire le 1er septembre 2017, avec effet au 30 novembre 2017, ce qui correspondait à l'échéance contractuelle (délai de deux mois selon l'art. 8 CCT-SOR durant la troisième à la neuvième année). L'employeur a indiqué, dans sa lettre de congé datée du 25 août 2017, qu'il s'agissait d'un licenciement pour motifs économiques, le travail de l'intimé étant censé devenir superflu à la suite d'une restructuration. Compte tenu de l'incapacité de travail de l'intimé à compter du 3 novembre 2017, le délai de congé a été suspendu pendant 90 jours (selon l'art. 10 al. 2 CCT-SOR de la deuxième à la cinquième année de service), de sorte qu'à la suite du licenciement ordinaire les rapports de travail devaient se terminer le 31 janvier 2018, comme l'a retenu le Tribunal, ce que l'appelante ne conteste pas.

E. 2.2.2

L'appelante a justifié le licenciement immédiat par le fait que l'intimé aurait menti sur ses problèmes de santé et son incapacité à conduire. Or l'incapacité de travail de l'intimé des suites d'un accident intervenu le 29 octobre 2017 est attestée par les certificats médicaux et par les décisions de la SUVA, qui a alloué des prestations d'assurance-accident. Aucun élément du dossier ne permet de mettre en doute la réalité et le bien-fondé de ces arrêts de travail. Le fait que l'un des avis médicaux mentionne le poignet droit en sus du poignet gauche n'est en soi pas suspect, la SUVA ayant mentionné des troubles aux deux poignets. Par ailleurs, l'évocation de douleurs tantôt à l'épaule gauche tantôt au poignet gauche n'est pas non plus de nature à éveiller des soupçons, dans le contexte d'une chute ayant porté atteinte au membre supérieur gauche. L'appelante n'a ainsi pas été en mesure de prouver que l'intimé aurait menti sur sa situation médicale. Aucun élément concret ne permet de considérer que l'intimé aurait conduit un véhicule (utilitaire) durant son arrêt de travail. L'employé de l'appelante qui l'aurait vu n'a pas témoigné devant le Tribunal et le témoin J_____ n'a pas assisté aux échanges entre ce collaborateur et l'employeur. L'appelante n'a

ainsi pas non plus été en mesure d'établir que l'intimé aurait menti sur le fait qu'il ne pouvait pas conduire, ce qui dispense la Cour d'examiner si ce mensonge aurait constitué à lui seul un motif pertinent de licenciement immédiat, ce qui est douteux, surtout que la résiliation ordinaire avait déjà été donnée et qu'il ne restait plus qu'un mois environ jusqu'à la fin des rapports de travail.

- 8/10 -

C/30477/2018-1 Dans ces conditions, l'appelante n'est pas parvenue à apporter la preuve de l'existence de justes motifs pour procéder au licenciement immédiat de l'intimé.

E. 3

L'appelante critique le montant de 28'350 fr. qu'elle a été condamnée à payer à l'intimé à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et demande que cette indemnité soit réduite.

E. 3.1

3.1.1 Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO). Tout d'abord, il a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Pour un contrat de travail de durée indéterminée, il est tenu compte du délai de résiliation, cas échéant augmenté de la durée de protection contre le licenciement en cas de maladie ou d'accident.

E. 3.1.2

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407; 120 II 209 consid. 9b p. 214). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 p. 660 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1), ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle de l'employé (arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1; cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/aa). 3.2.1 En l'espèce, il sera d'abord rappelé que l'intimé n'a pas réclamé le paiement de ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du

- 9/10 -

C/30477/2018-1 délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO), le 31 janvier 2018, et ce dès lors qu'il a été indemnisé par la SUVA (demande en paiement 19 s.).

E. 3.2

3.2.2 En l'occurrence, il se justifie de verser à l'intimé une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, dès lors qu'aucune circonstance exceptionnelle ne commande de déroger à cette règle. Le comportement de l'employeur, qui a fondé le licenciement immédiat sur des accusations dépourvues de fondement objectif et n'ayant pas fait l'objet de vérifications, est inadmissible. Cela étant, la Chambre de céans considère, comme le Tribunal, que la faute de l'employeur ne revêt pas le degré de gravité requis pour justifier l'octroi d'une indemnité située dans la partie haute de la fourchette (le plus souvent entre quatre et six mois de salaire : arrêt 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1 et les références citées, publié in SJ 2017 I 297). De plus, dans la mesure où l'intimé était au bénéfice des prestations de l'assurance-accident au moment du licenciement immédiat, qu'il a continué à toucher, comme il l'admet lui-même, ce licenciement n'a pas eu d'impact sur sa situation économique. Le critère de l'âge retenu par le Tribunal n'est pas non plus décisif. En effet, l'intimé se trouvait de toute manière obligé de rechercher un nouvel emploi à la suite du licenciement ordinaire signifié précédemment et qui n'avait pas été contesté. Compte tenu de tous les éléments du cas d'espèce, l'indemnité due à l'appelant sera fixée à 16'200 fr., montant correspondant à deux mois de salaire brut. Il sera précisé que l'indemnité de licenciement n'étant pas un salaire de remplacement, les charges sociales n'ont pas à être imputées sur le montant de celle-ci (ATF 123 V 5 consid. 2b; arrêts du Tribunal fédéral 9C_43/2018 du 19 octobre 2018 consid. 5.3 et 4A_310/2008 du 25 septembre 2008 consid. 4). Le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera donc annulé. Il sera statué, à nouveau, dans le sens qui précède.

E. 4

Au regard de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires d'appel (art. 116 CPC, art. 19 al. 3 let. c LaCC). Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

- 10/10 -

C/30477/2018-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 15 octobre 2020 par A_____ SA contre le jugement JTPH/284/2020 rendu par le Tribunal des Prud'hommes le 14 septembre 2020. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif de ce jugement et cela fait, statuant à nouveau : Condamne A_____ SA à verser à B_____ la somme de 16'200 fr., avec intérêts à 5% dès le 24 décembre 2017. Confirme le jugement attaqué pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

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 15'000 fr.

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