

GE_GERICHTE CAPH/8/2020 vom 14. Januar 2020

GE Cour de justice, 2020-01-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_8_2020

FR: GE_GERICHTE CAPH/8/2020 du 14 janvier 2020

IT: GE_GERICHTE CAPH/8/2020 del 14 gennaio 2020

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131, 145 al. 1 let. c et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

E. 1.2

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

E. 1.2.1

Selon la jurisprudence, le mémoire d'appel – et d'appel joint – doit contenir des conclusions qui doivent être formulées de telle sorte qu'en cas d'admission de la demande, elles puissent être reprises dans le jugement sans modification; si elles tendent au versement d'une somme d'argent, elles doivent être chiffrées (arrêt du Tribunal fédéral 5A_775/2018 du 15 avril 2019 consid. 3.4; ATF 137 III 617 consid. 4.2, 4.3 et 4.2 in JdT 2014 II 187, SJ 2012 I 373).

E. 1.2.2

L'interdiction du formalisme excessif commande d'entrer exceptionnellement en matière sur l'appel – et sur l'appel joint –, si ce que demande l'appelant résulte de sa motivation, cas échéant en relation avec le

- 15/30 -

C/10277/2017-1 jugement attaqué; les conclusions doivent être interprétées à la lumière de la motivation et selon les règles de la bonne foi (ATF 137 III 617 consid. 6.4 in JdT 2014 II 187, SJ 2012 I 373; ATF 136 V 131 consid. 1.2; 133 II 409 consid. 1.4.2 in JdT 2008 I 675; 123 IV 125 consid. 1 in JdT 1998 IV 135; 105 II 149 consid. 2a in JdT 1980 I 177).

E. 1.2.3

En l'espèce, nonobstant les conclusions peu claires de l'intimé, on comprend de l'ensemble de son mémoire réponse qu'il sollicite, sur appel principal, la confirmation du jugement entrepris dans la mesure où il conclut à ce que l'appelant soit débouté de toutes ses conclusions. Sur appel joint, il sollicite en réalité la condamnation de l'appelant à lui verser la somme totale nette de 30'238 fr. 80, intérêts en sus, soit 30'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 238 fr. 80 à titre de solde de salaire. De même, on comprend que, sur appel joint, il requiert la confirmation des chiffres 3 à 6 du dispositif du jugement alors même qu'il n'a formellement pris cette conclusion que sur appel principal. Il sera par conséquent entrée en matière sur l'appel joint de l'intimé, lequel, formé dans la réponse, est recevable.

E. 1.3

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC) et celle-ci est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC).

E. 1.4

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante – et, partant, recevable –, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

E. 1.5

A juste titre, les parties ne contestent pas que la Convention collective de travail pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment soit applicable au présent litige.

E. 2

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir procédé à une appréciation erronée des faits et ainsi qualifié d'abusif le licenciement signifié à l'intimé.

- 16/30 -

C/10277/2017-1

E. 2.1

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 prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1 p. 538). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO).

E. 2.1.1

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le licenciement est abusif s'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère (par exemple: forte personnalité; trouble de la mémoire; caractère brouillon; incapacité de décision) qui nuisent au travail en commun (arrêts du Tribunal fédéral 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4 à 2.6; 8C_826/2009 du 1er juillet 2010 consid. 4.4; 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 consid. 4.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 786 ss; DUNAND in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 33 ad art. 336 CO). De même, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, avait

créé une situation conflictuelle qui nuisait notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 consid. 2.5). Il n'y a cependant pas de solution schématique. L'employeur, qui doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO), doit prendre toutes les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation (ATF 125 III 70 consid. 2c p. 74; arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1; 8C_826/2009 précité consid. 4; 4A_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2; 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.3; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2; 4C.189/2003 précité consid. 5; 4C_253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2c; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 810 ss; DUNAND, op. cit., n. 33 ad art. 336 CO).

E. 2.1.2

Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé-représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les références citées).

- 17/30 -

C/10277/2017-1 Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 et les arrêts cités). Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un indice du caractère abusif du congé (DUNAND op. cit, n. 46 ad art. 336 CO). Un congé est abusif lorsqu'il est notifié au travailleur du fait qu'il a refusé une modification de son contrat de travail devant prendre effet avant l'échéance du délai de résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.2). Est ainsi abusif le congé donné à un employé parce qu'il s'oppose à une réduction immédiate de son salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 3.2).

E. 2.1.3

Dans la mesure où il n'existe pas de *numerus clausus* des motifs abusifs de congé et que le critère principal réside dans l'existence d'une "gravité comparable" aux motifs énumérés à l'art. 336 CO, le caractère abusif d'une résiliation peut également découler de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Accuser, par exemple, à la légère un travailleur d'une faute lourde, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, constitue une violation flagrante de l'obligation de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur, ce indépendamment de toute communication à des tiers. Intervenant à l'occasion de la résiliation, cette manière de procéder rend le licenciement abusif (arrêts du Tribunal fédéral 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2; 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 806 ss, notamment 815; DUNAND op. cit, n. 75 et 78 ad art. 336 CO). En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou qui serait indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2; DUNAND op. cit, n. 78 ad art. 336 CO).

E. 2.1.4

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. Elle doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer quel est le motif réel du congé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.2; 4A_564/2008

- 18/30 -

C/10277/2017-1 du 26 mai 2009 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 804 ss; DUNAND, op. cit., n. 16 ad art. 336 CO). En ce domaine, la jurisprudence a cependant 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). Il doit ainsi apporter la preuve, dans le cas prévu à l'art. 336 al. 1 let. a CO, que la raison inhérente à la personnalité du travailleur avait un lien avec le rapport de travail ou portait sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (DUNAND op. cit, n. 21 ad art. 336 CO).

E. 2.2

En l'espèce, l'appelant a mentionné dans la lettre de licenciement que le comportement de l'employé, inapproprié et dépourvu de professionnalisme, avait fait l'objet de nombreux avertissements, notamment écrits. L'employé estime en revanche qu'il s'agit de motifs fictifs et qu'il a été en réalité licencié en raison du bris du verre de la table sur le balcon de l'appelant et de son opposition à la réduction de son salaire horaire.

E. 2.2.1

Tout d'abord, il résulte du dossier que l'employé n'a jamais reçu les trois avertissements écrits auquel se réfère l'employeur dans la lettre de licenciement. Ce dernier admet du reste les avoirs présentés à l'intimé le jour de son licenciement. Il s'agit donc d'avertissements confectionnés pour les besoins de la cause, et antidatés pour les deux premiers. Les enquêtes n'ont pas non plus permis de démontrer que l'appelant a signifié plusieurs avertissements oraux à l'intimé. Le témoignage de l'employé I_____, selon lequel l'intimé lui aurait avoué avoir reçu des avertissements oraux, doit être apprécié avec retenue s'agissant d'un témoignage indirect émanant d'un employé toujours au service de l'appelant. Il n'apparaît pas non plus que la remarque du témoin E_____, qui est au demeurant la compagne de l'appelant et donc pas totalement extérieure au conflit, au sujet du port de chaussures de sécurité, constituerait un avertissement. La lettre de licenciement du mois de mars 2016 est certes révélatrice des problèmes existant entre l'employeur et l'employé. Le dossier n'établit toutefois pas que les avertissements oraux mentionnés dans cette lettre auraient effectivement été donnés, ce d'autant que les parties s'opposent sur le déroulement des événements ayant mené audit licenciement et que l'appelant est revenu sur sa décision peu de temps après celui-ci, en réengageant l'intimé.

- 19/30 -

C/10277/2017-1 Enfin, quand bien même l'appelant aurait reçu des plaintes orales de personnes ayant côtoyées l'intimé (i.e. clients, sous-traitants, etc.), il ne démontre pas avoir adressé des avertissements à l'intimé suite à ces plaintes. Finalement, il ne ressort pas du dossier que le comportement prétendument inapproprié de l'intimé ait eu un lien avec les rapports de travail ou ait porté, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise, ce que l'appelant n'allègue au demeurant pas. Or, en indiquant que la résiliation des rapports de travail fait suite à plusieurs avertissements oraux et à trois avertissements écrits "reçus depuis le début de l'année", qui n'ont pas existé, l'appelant a porté atteinte à la personnalité de l'employé. Il s'agit d'un indice fort en faveur d'un licenciement abusif.

E. 2.2.2

Les plaintes écrites exprimées par des personnes ayant côtoyé l'employé, qui ont été fournies par l'appelant au cours de la procédure prud'homale, posent aussi problème et sont révélatrices d'une volonté de ternir le tableau et, partant, la réputation de l'employé. Ces courriers ont en effet tous été rédigés après le licenciement, à la demande expresse de l'appelant. La lettre rédigée par le témoin H_____, à teneur de laquelle ce dernier refusait de collaborer à nouveau avec l'intimé, a d'ailleurs été antidatée au 2 décembre 2013, alors qu'elle a été rédigée en 2017, comme a fini par le reconnaître son auteur. Or, quand bien même le contenu de la lettre serait conforme à la vérité, le procédé consistant à faire croire que des clients ou autres partenaires s'étaient plaints par écrit du comportement de l'intimé pendant les rapports de travail, alors que ce n'est pas vrai, constitue une atteinte à la personnalité de l'employé. Les autres éléments ressortant de la procédure ne permettent pas d'aboutir à la conclusion que le comportement de l'intimé était inapproprié. En effet, les autres témoins entendus (i.e. I_____, E_____, K_____ et O_____) n'ont pas fait état de récents comportements inappropriés de l'intimé sur le lieu de travail ou sur les chantiers. Bien que le témoin I_____ ait fait état de plusieurs disputes avec l'intimé, celui-ci n'en a admis qu'une seule en l'espace de 10 ans. Plusieurs témoins (i.e. D_____, J_____, L_____ – les deux premiers étant au demeurant employés depuis plus de trois ans chez l'appelant) ont en outre confirmé ne jamais avoir assisté à une altercation entre eux et ont affirmé que l'intimé s'entendait bien avec ce témoin. Quant au témoin K_____, qui a indiqué avoir assisté à des différends entre ces deux personnes, il a quitté l'entreprise de l'appelant depuis une dizaine d'années déjà, de sorte que la situation a très bien pu évoluer depuis lors. Enfin, selon le témoin M_____, des différends professionnels existaient entre ces personnes ce qui ne permet pas encore de dire que le travail en commun était mis en péril. S'agissant de la relation entre l'intimé et les autres employés et clients, plusieurs témoins ont confirmé avoir eu de bons rapport avec l'intimé, qu'il

- 20/30 -

C/10277/2017-1 s'agisse de collègues ou de personnes ayant côtoyé l'intimé sur un chantier (i.e. D_____, J_____, L_____, M_____ et N_____). Finalement, il ne ressort pas du dossier que le comportement prétendument inapproprié de l'intimé ait eu un lien avec les rapports de travail ou ait porté, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise, ce que l'appelant n'allègue au demeurant pas.

E. 2.2.3

S'agissant du prétendu manque de professionnalisme de l'intimé allégué par l'appelant, il n'est pas non plus démontré. En effet, il n'est arrivé qu'à une seule reprise – et non de

manière récurrente – que l'intimé ne porte pas, en raison d'une blessure, ses chaussures de sécurité à l'atelier, ce qui ne peut constituer en soi un manque de professionnalisme justifiant une résiliation. Ensuite, à propos du prétendu oubli de l'intimé du matériel pour le chantier de _____ (GE), les parties s'opposent sur le déroulement des faits sans toutefois rendre une version plus vraisemblable que l'autre. Seul est établi le fait que le chantier a duré plus longtemps que la demi-journée prévue par l'appelant. Or, selon le témoin I_____, ce chantier devait durer entre un jour et un jour et demi, de sorte que le temps de travail nécessaire sur ce chantier avait été mal évalué dès le départ, ce indépendamment de la raison de ce dépassement. En outre, ce même témoin a indiqué que l'intimé avait su gérer le problème lequel n'était pas prévisible. Par conséquent, sous cet angle non plus aucun manque de professionnalisme ne peut être reproché à l'intimé. Enfin, s'agissant du refus de l'intimé de procéder à la pose de sol sur le balcon de l'appelant en raison d'une hernie discale, il y a lieu de souligner que l'intimé avait souffert en 2010 déjà de maux de dos, ce que l'appelant savait. Malgré cela, ce dernier a confié à son employé une tâche à effectuer sur le sol nécessitant une position de travail accroupie et donc potentiellement douloureuse pour l'intimé, tâche que ce dernier a finalement exécutée, ce malgré ses protestations. On ne voit ainsi pas en quoi, le fait d'attirer l'attention de son employeur sur ses maux de dos serait un manque de professionnalisme. Le manque de professionnalisme de l'intimé n'étant pas démontré, il s'agit d'un indice supplémentaire que le licenciement était abusif.

E. 2.2.4

Il ressort en outre de la procédure que, deux jours avant le licenciement, l'appelant a accusé l'intimé, par SMS et à une heure tardive, du bris du verre de la table située sur son balcon sans avoir au préalable cherché à comprendre ce qui s'était réellement passé et sans se renseigner auprès d'autres employés également présents sur le chantier au moment des faits. Le fait que l'intimé était responsable du chantier ne permettait pas à l'appelant de l'accuser personnellement sans éclaircir les faits, étant précisé que la rédaction du SMS était suffisamment claire pour retenir que le message était uniquement adressé à l'intimé et non à tous les employés présents sur le chantier. En tenant également compte du second SMS

- 21/30 -

C/10277/2017-1 adressé à l'intimé ce jour-là, du licenciement intervenu au retour de l'intimé suite à son jour de congé "forcé" et de la notification par la même occasion et pour la première fois, de trois avertissements écrits, dont deux antédats – éléments que l'appelant admet lui-même – ces éléments constituent très clairement des indices de licenciement abusif, l'appelant ayant en réalité pris une journée de réflexion pour organiser le licenciement de l'intimé après avoir constaté le bris du verre sur sa table de balcon.

E. 2.2.5

Bien que l'on ne puisse pas déceler une réduction du salaire mensuel net de l'intimé au 1er janvier 2016 – le salaire horaire ayant au contraire augmenté mais les paniers et indemnités diverses, jusqu'alors non soumises aux déductions sociales, ayant été inclus dans le nouveau salaire horaire – force est d'admettre que celui-ci a diminué de 42 fr. 50 à 40 fr. à compter du 1er août 2016. Contrairement à ce que prétend l'appelant, le salaire mensuel net a également diminué, ce qui est corroboré par les simulations de fiches de salaire produites par l'appelant lui-même qui affichent un salaire mensuel net de 7'048 fr. 19 avec un taux horaire de 40 fr. et comprenant 17 paniers avec preuves justificatives, tandis qu'avec un taux horaire de 42 fr. 50 (sans panier), le salaire net de l'employé serait de 7'073 fr. 26, soit au

moins 25 fr. nets de plus par mois. Bien que l'on ne puisse déterminer la date précise à laquelle cette réduction du salaire horaire de 42 fr. 50 à 40 fr. a été communiquée à l'intimé (i.e. avant ou après le licenciement), elle est intervenue au cours du même mois durant lequel le licenciement a eu lieu, ce qui est un indice supplémentaire du caractère abusif du licenciement. En effet, à supposer que l'intimé ait été mis au courant de cette réduction avant le licenciement et qu'il l'ait refusé de bonne foi, le lien de causalité entre le licenciement et le refus de l'intimé de réduire son salaire horaire devrait être reconnu et le congé-représailles admis. Dans l'hypothèse où la réduction du salaire horaire ait été communiquée à l'intimé après la notification du licenciement ou au cours de celui-ci, l'appelant aurait alors violé ses obligations vis-à-vis de l'intimé en manquant aux égards dus dans l'exercice de son droit de résilier le contrat de travail.

E. 2.2.6

Il y a lieu encore de relever, à l'instar de ce qu'ont fait les premiers juges, que l'appelant a, en tout état, manqué aux égards dus envers son employé. En effet, en annulant le chèque de 400 fr. qu'il lui avait offert trois jours auparavant, sans informer directement l'employé, l'appelant a placé celui-ci dans une situation délicate, pouvant partir du principe que le chèque serait encaissé rapidement compte tenu de la période des fêtes de fin d'année.

E. 2.2.7

Au vu de ce qui précède, l'intimé est parvenu à présenter des indices probants de sa version, tandis que l'appelant n'a pas fait la démonstration des motifs invoqués à l'appui du licenciement et a, au contraire, violé les droits de la personnalité de l'intimé dans le contexte du licenciement.

- 22/30 -

C/10277/2017-1 En définitive, la situation étant appréciée dans sa totalité, la conclusion à laquelle sont parvenus les premiers juges est fondée, le congé signifié par l'appelant revêtant un caractère abusif.

E. 3

Dans son appel joint, l'intimé conteste le montant de l'indemnité allouée par le Tribunal. Il soutient qu'elle ne prend pas en compte ses excellentes prestations de travail, son caractère agréable, sa longue période de chômage, le fait qu'il n'est pas l'auteur du bris du verre de la table de l'appelant et le fait qu'aucun reproche ne peut être formulé à son encontre qui justifierait une baisse de salaire.

E. 3.1

Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge et correspondant à six mois de salaire au plus. Le montant doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité, conformément à l'art. 4 CC. Il faut notamment prendre en considération la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge et sa situation personnelle, l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement, les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_31/2017 du 17 janvier 2018 consid. 3) et la manière dont la résiliation des rapports d'affaires a été signifiée (ATF 123 III 246 consid. 6a). La durée des rapports de travail peut également être prise en compte, dès lors qu'elle constitue l'un des éléments permettant de mesurer l'intensité du lien contractuel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_194/2011 du 5 juillet 2011

consid. 7.3).

E. 3.1.1

En ce qui concerne la faute de l'employeur, il résulte de la casuistique tirée de la jurisprudence en matière de congés-représailles que l'indemnité se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1). Cela étant, dans le cas d'employés licenciés en raison de leurs refus de modifier de manière importante leurs contrats de travail avant l'échéance du délai de congé, le Tribunal fédéral a confirmé une indemnité correspondant à deux mois de salaire, ce en raison du fait que les rapports de travail avaient durés moins d'une année (arrêt du Tribunal 4A_194/2011 précité). S'agissant des effets économiques du licenciement, cela présuppose de prendre en considération également la situation économique de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.86/2001 du 28 mars 2002 consid. 1d). En ce qui concerne le comportement des parties, il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement (arrêt 4C.86/2001 déjà cité consid. 1e) ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés. Cette dernière circonstance ne représente toutefois qu'un critère parmi d'autres permettant

- 23/30 -

C/10277/2017-1 d'apprécier l'attitude de l'employeur, de sorte que, dans ce contexte, il n'est pas nécessaire de savoir si l'employeur a pris toutes les mesures exigées par l'art. 328 CO.

E. 3.1.2

Par mois de salaire on entend le salaire brut, y compris le treizième salaire. Le juge se fondera, en principe, sur le salaire perçu le dernier mois ou alors sur la moyenne des salaires de la dernière année (arrêt du Tribunal fédéral 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1).

E. 3.1.3

La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO).

E. 3.2

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé a respecté les règles de procédure, à savoir qu'il a fait opposition au congé par écrit auprès de l'appelant avant la fin du délai de congé et qu'il a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail. Après avoir retenu le caractère abusif du licenciement, les premiers juges ont fixé à 15'000 fr. l'indemnité, correspondant à environ deux mois de salaire. A l'appui de sa décision, le Tribunal a uniquement pris en compte les dix années de services et l'atteinte à la personnalité de l'intimé, de sorte qu'il apparaît que le montant de 15'000 fr. alloué par le Tribunal est insuffisant au regard de la jurisprudence précitée. En effet, en sus des éléments retenus par les premiers juges, il y a lieu de tenir compte de l'attitude particulièrement choquante de l'appelant (i.e. notification des avertissements écrits à l'intimé au moment du licenciement, non communication des plaintes des clients à l'intimé, accusation d'un faute deux jours avant le licenciement, réduction unilatérale du salaire horaire de l'intimé le même mois au cours duquel le licenciement a eu lieu et annulation du chèque donné à

l'intimé sans avertir ce dernier). A cela s'ajoute que l'intimé s'est retrouvé au chômage au moins durant une année. L'appelant n'allègue, de son côté, pas que l'indemnité réclamée par l'intimé lui causerait des difficultés financières. Au vu de ce qui précède, il se justifie d'allouer à l'intimé le montant net de 29'000 fr., à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Ce montant correspond à quatre mois de salaire de l'intimé calculé sur la base du dernier salaire horaire brut convenu entre les parties, à savoir 42 fr. 50, soit en moyenne 7'247 fr. 50, treizième salaire inclus (6'690 fr. x 13 mois / 12 mois).

E. 3.3

Le montant net de 238 fr. 80 ainsi que les intérêts moratoires, le taux et la date de début de ces derniers n'étant pas remis en question par les parties, ils seront confirmés.

- 24/30 -

C/10277/2017-1

E. 3.4

Par conséquent, le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera réformé dans le sens qui précède.

E. 4

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir mal apprécié la question du salaire horaire de l'intimé. Il estime que la différence apparente de salaire provient d'une modification dans la présentation du salaire de l'employé dans la fiche de salaire.

E. 4.1

Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Le salaire fixé par les parties est en principe le salaire brut (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 237; DANTHE in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 28 ad art. 322 CO). Il convient de soustraire de ce salaire les déductions sociales et conventionnelles, ce qui permet de déterminer le salaire net (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 237). Les cotisations sociales doivent être déduites lors de chaque paie ou sur le salaire de la période qui suit immédiatement (art. 14 al. 1 LAVS, art. 3 LAI, art. 27 LAPG, art. 91 al. 3 LAA, art. 5 al. 1 LACI, art. 66 al. 3 LPP). Le salaire brut est le salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS. Celui-ci comprend toute rémunération pour un travail dépendant, fourni pour un temps déterminé ou indéterminé. En d'autres termes, il s'agit de toutes sommes touchées par le salarié si le versement est économiquement lié au contrat de travail (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 237).

E. 4.1.1

Selon la CCT, en sus du salaire, l'employeur peut être tenu de verser à ses employés une indemnité de déplacement et de repas. Aux termes de l'art. 19 CCT, il a le choix d'appliquer un forfait (variante A) ou de leur verser l'indemnité sur présentation de justificatif (variant B). Il ne peut changer son choix avant l'échéance de la CCT sauf dérogation octroyée par la Commission paritaire professionnelle. Si l'employeur a choisi le versement d'indemnité sur présentation de justificatif, l'indemnité n'est due que pour les déplacements en dehors d'un rayon de 4 kilomètres autour du siège de l'entreprise. Le montant varie entre 8 fr. et 15 fr. par jour selon les cas (art. 19 let. a ch. 2 al. 10 CCT).

E. 4.1.2

Pendant la durée des rapports contractuels, les parties peuvent en tout temps convenir d'une modification du salaire pour l'avenir, également dans le sens d'une réduction, même pour une date antérieure à l'échéance du délai de congé (arrêts du Tribunal fédéral 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 3.2; 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 5.1). En revanche, l'employeur ne peut réduire le salaire du travailleur sans son consentement, par une décision unilatérale à moins qu'il ne s'en soit réservé la faculté par une clause contractuelle. Cela étant, le consentement du travailleur peut parfois intervenir tacitement. Le juge doit dans ce cas faire preuve de retenue avant d'inférer du silence d'un travailleur

- 25/30 -

C/10277/2017-1 l'acceptation d'une proposition de modification du contrat dans un sens qui lui est défavorable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_434/2014 précité; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 233).

E. 4.2

En l'espèce, il ressort du dossier que l'appelant a modifié son système d'indemnisation pour les déplacements et les repas de l'intimé puisqu'il est passé du système B (36 fr. bruts de l'heure et indemnités de déplacement et de repas versées en sus) au système A (42 fr. 50 incluant lesdites indemnités). Cette modification, en faveur de l'intimé, est intervenue suite à la volonté commune des parties de soumettre les indemnités aux cotisations sociales. A cet égard, il n'est pas établi que l'intimé ait expressément demandé à ce que les indemnités soient comprises dans son salaire horaire brut et que celui-ci soit fixé ainsi à 42 fr. 50. Il s'agit en réalité de décisions émanant de l'appelant lui-même, lesquelles convenaient à l'intimé. Or, il appartenait à l'appelant – qui exerce à titre indépendant depuis plus de trente ans et qui n'emploie pas qu'une seule personne dans son entreprise – de se renseigner sur la manière de faire pour soumettre les indemnités aux déductions sociales, avant d'augmenter le salaire horaire brut de l'intimé à 42 fr. 50 comme il l'a fait. N'ayant apparemment pas procédé aux vérifications nécessaires, l'appelant ne peut pas réduire a posteriori et de manière unilatérale, ledit salaire horaire brut convenu à un montant de 40 fr., ce d'autant plus que, contrairement à ce qu'il prétend, le salaire mensuel net de l'intimé a également été réduit à compter du 1er août 2016, ce d'environ 25 fr. par mois (cf. supra consid. 2.2.4). L'intimé – à qui l'on ne peut reprocher une acceptation tacite de la réduction – doit être protégé dans sa bonne foi dans la mesure où il a reçu sept salaires calculés de cette manière, soit jusqu'à ce que l'appelant soit interpellé par la Caisse AVS. Il convient ainsi d'admettre, avec les premiers juges, d'une part qu'une réduction du salaire de l'intimé a bien eu lieu et d'autre part qu'elle est intervenue sans le consentement de l'intimé, de sorte que ce dernier a droit aux sommes complémentaires dues sur ses salaires des mois d'août à décembre 2016, sur son treizième salaire de 2016 et sur son indemnité pour vacances non prises en 2016.

E. 4.3

Les parties ne critiquant pas les calculs opérés par les premiers juges s'agissant des montants bruts retenus ainsi que les intérêts moratoires, le taux et la date de début de ceux-ci, les chiffres 3 et 4 du dispositif du jugement entrepris condamnant l'appelant à verser à l'intimé un montant brut de 3'218 fr. 70 avec intérêt à 5% l'an dès le 1er janvier 2017 et invitant la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles seront confirmés.

E. 5

L'appelant critique les termes retenus par le premier juge dans le certificat de travail.

- 26/30 -

C/10277/2017-1

E. 5.1

Selon l'art. 330a al. 1 CO, 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. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1 p. 511).

E. 5.1.1

Afin d'obtenir un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance du certificat de travail, soit intenter une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3 p. 180). S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 p. 180; AUBERT, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 529).

E. 5.1.2

Pour ce qui est des appréciations que supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510 in JdT 2010 I 437; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 525). A ce titre, le certificat peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient fondés et pertinents. En d'autres termes, le certificat de travail doit décrire les prestations et activités du travailleur conformément à la vérité, de manière à permettre à un tiers de se faire une image fiable du travailleur (ATF 136 III 510 in JdT 2010 I 437; arrêts du Tribunal fédéral 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; 4C.60/2005 du 28 avril 2005 consid. 4.1; 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 525). Le choix de la formulation appartient à l'employeur, de sorte que le travailleur ne dispose d'aucune prétention à une formulation déterminée (ATF 144 II 345

- 27/30 -

C/10277/2017-1 consid. 5.2.3). De manière générale, l'employeur peut décider du style du certificat, et opter ainsi pour un style concis plutôt qu'emphatique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 527).

E. 5.2

En l'espèce, il résulte du dossier que les parties s'opposent à ce jour encore sur l'appréciation de la qualité du travail fournie par l'intimé ainsi que sur le descriptif de la conduite de celui-ci durant les rapports de travail. A cet égard, les premiers juges ont retenu que l'intimé avait travaillé 10 ans au sein de l'entreprise de l'appelant et qu'il était compétent. En outre, ils ont constaté que l'intimé s'était entendu avec ses collègues, à l'exception d'un ou deux malentendus, de sorte que le paragraphe rédigé initialement par l'intimé, à savoir "Employé compétent et digne de confiance, il a fait preuve d'efficacité et de savoir-faire dans son travail et dans la construction et réparation de pièces métalliques" pouvait être repris en l'état. En ce qui concerne le second paragraphe, les premiers juges ont rédigé leur propre version, à savoir "Il a su se faire apprécier tant par la Direction et ses collègues que par la clientèle", en reprenant la base de la proposition de l'intimé et en apportant quelques modifications pour correspondre davantage à la réalité. Cette analyse ne porte pas le flanc à la critique. En effet, il est constant que l'intimé a travaillé en tant que serrurier pour l'appelant durant 10 ans et qu'il était compétent dans son domaine. Par ailleurs, il n'est pas démontré que l'intimé n'ait pas été digne de confiance durant les rapports contractuels et le manque de professionnalisme reproché à l'intimé par l'appelant n'a pas non plus été établi. Etant véridique et complet, il n'y a pas lieu de modifier ce paragraphe du certificat de travail. S'agissant du second paragraphe, la version de l'intimé, à savoir "De caractère agréable, il a été très apprécié par la direction, ses collègues et la clientèle" apparaît dans le cas d'espèce trop emphatique par rapport au style concis choisi par l'appelant. Par ailleurs, plusieurs employés, en particulier sa hiérarchie (i.e. I_____ et K_____) ne se sont pas très bien entendus avec lui, de sorte que la version de l'intimé n'est pas totalement véridique. La version de l'appelant, à savoir "Ses compétences et sa disponibilité ont été appréciés tant par la Direction et ses collègues que par la clientèle" ne reflète, quant à elle, pas l'attitude générale de l'intimé mais uniquement ses compétences et sa disponibilité, de sorte qu'elle n'est pas complète. Partant, la version adoptée par les premiers juges, se trouvant à mi-chemin entre les deux versions, est véridique et complète, de sorte qu'il n'y a pas non plus lieu de modifier ce paragraphe. Compte tenu de ce qui précède, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

- 28/30 -

C/10277/2017-1

E. 6

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

E. 6.1

En l'occurrence, compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 75'000 fr. il n'a, à juste titre, pas été perçu de frais judiciaires en première instance conformément aux dispositions légales applicables (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 69 RTFMC; art. 19 al. 3 let.c LaCC), ni alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), de sorte qu'il n'y a pas lieu de revenir dessus.

E. 6.2

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 71 RTFMC; art. 19 al. 3 let.c LaCC) et il ne sera pas alloué de

dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 29/30 -

C/10277/2017-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevables l'appel interjeté le 2 mai 2019 par A_____ et l'appel joint interjeté le 11 juin 2019 par B_____ contre le jugement JTPH/104/2019 rendu le 15 mars 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/10277/2017-1. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris. Cela fait et statuant à nouveau sur ce point: Condamne A_____ à verser à B_____ la somme nette de 29'238 fr. 80 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er janvier 2017. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel, ni alloué de dépens. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Monsieur Roger EMMENEGGER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 30/30 -

C/10277/2017-1 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.