

GE_GERICHTE CAPH/94/2006 vom 18. Mai 2006

GE Cour de justice, 2006-05-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_94_2006

FR: GE_GERICHTE CAPH/94/2006 du 18 mai 2006

IT: GE_GERICHTE CAPH/94/2006 del 18 maggio 2006

Regeste

Résumé: Les activités de Z, société active dans l'hydraulique et le pneumatique, sont reprises par E, qui conserve les locaux, l'infrastructure, le personnel et l'équipement. Il reprend également l'avenant au contrat signé par les parties et ramenant le délai de congé à un mois, de sorte que T ne peut obtenir le paiement d'un délai de congé plus long. La résiliation du contrat de T, au motif que ses absences maladie, même justifiées, ne sont pas compatibles avec l'organisation d'une petite structure de 6 ou 7 personnes n'est pas abusive, car est en lien avec le travail, ce d'autant plus que T prenait des libertés avec les horaires de travail.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de T_____ est recevable.

E. 2

a) Après la période d'essai, les termes et délais de congé sont fixés par l'art. 335 c al. 1 CO. Les délais institués à cette disposition peuvent toutefois être modifiés par accord écrit, par contrat-type de travail ou par convention collective, étant précisé que les délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et uniquement pour la première année de service (art. 335 c al. 2 CO). Dans le cadre d'un contrat individuel de travail, la liberté contractuelle des parties de modifier le système légal est ainsi totale, sous réserve de l'observation de la forme écrite et pour autant que le délai de résiliation ne soit pas inférieur à un mois après l'expiration du temps d'essai (Wylter, Droit du travail, p. 333).

b) Les conditions d'application de l'art. 336 c al. 2 CO sont réunies en l'espèce. La modification du délai de congé est intervenue par écrit selon accord du 1er juillet 1991 ; l'accord consigne un délai de préavis d'un mois, conformément à la disposition précitée. D'ailleurs, l'appelant ne le conteste pas.

E. 3

L'appelant invoque toutefois l'inopposabilité de cet accord dans le cadre de ses relations de service avec E_____. Il soutient que, lors de son passage chez

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/12710/2005-3 - 9 -

* COUR D'APPEL *

E_____, un nouveau contrat de travail oral aurait été conclu, les éléments de l'ancienne relation contractuelle avec Z_____ devenant alors sans objet. Il retient ainsi, en application de ce nouveau contrat de travail oral, un préavis légal de deux mois,

compte tenu de sa période d'activité chez E_____ qui a commencé en 1996 ; il soutient que les relations de service se sont éteintes à la fin mai 2005 et réclame les salaires et autres contributions jusqu'à cette date.

a) Selon l'art. 333 al. 1 CO, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose. La loi ne définit pas la notion de transfert d'entreprise et la jurisprudence a précisé cette notion en retenant que, pour qu'il y ait transfert au sens de l'art. 333 CO, il suffit que l'exploitation soit effectivement poursuivie ou reprise par le nouveau chef d'entreprise, avec les mêmes activités économiques ou des activités analogues, que celles-ci soient essentielles ou accessoires (ATF 123 III 466 ; Wyler, loc. cit. p. 305 ; arrêt du Tribunal fédéral du 25 avril 2002 dans la cause 4c.50/2002 ; RJN 2000 p. 106). L'exploitation est considérée comme poursuivie en tout ou en partie par l'acquéreur lorsqu'elle conserve son identité quant à son but, son organisation et ses caractéristiques essentielles ; l'identité est conservée lorsqu'il y a transfert de l'infrastructure, des moyens de production et de la clientèle en vue de poursuivre une activité économique analogue (arrêt du Tribunal fédéral du 25 avril 2002 dans la cause 4c.50/2002 ; JAR 2000, p. 179). Le transfert d'entreprise suppose que l'unité économique et fonctionnelle indépendante à l'intérieur de laquelle le travailleur est employé soit aliénée, en tout ou en partie, à tiers. Ainsi, une reprise d'actifs constitue un cas de transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 al. 1 CO (JAR 2000 p. 179).

b) En l'espèce, les activités hydrauliques et pneumatiques de Z_____ ont été reprises par la société E_____ qui a continué cette activité dans les mêmes locaux et avec la même infrastructure, les mêmes équipements et les mêmes employés. Force est ainsi de constater que cette situation obéit à un transfert

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/12710/2005-3 - 10 -

* COUR D'APPEL *

d'entreprise au sens de l'art. 333 al. 1 CO. Les employés ont été informés de ce transfert d'entreprise, impliquant une modification de leur employeur, et ont déclaré n'émettre aucune objection sur cette situation. T_____ a indiqué que seule la raison sociale de son employeur et le libellé des bons de commande avaient été modifiés et que les autres éléments de la collaboration étaient restés identiques.

Les éléments du contrat de travail conclu entre Z_____ et T_____ ont ainsi été repris par E_____ en application de l'art. 333 al. 1 CO. Aucun nouveau contrat de travail n'a été conclu à la suite de ce transfert de telle sorte que l'appelant ne peut invoquer une nouvelle relation juridique soumise à des modalités différentes de celles précédemment convenues ou conclues avec Z_____. Ainsi, tous les aspects de la relation de travail avec Z_____ ont-ils été repris par E_____, y compris les éléments relatifs à la dénonciation de la relation de travail. Il a à ce sujet été exposé que les parties avaient convenu d'un accord écrit restreignant à un mois le délai de congé pour mettre fin au contrat. L'accord du 1er juillet 1991 lie ainsi les parties dans le cadre de la relation de service nouée avec E_____. Les rapports de travail se sont donc éteints le 30 avril 2005 de telle sorte que les conclusions en paiement du salaire du mois de mai 2005 (ainsi que le treizième salaire prorata temporis et les vacances) seront rejetées.

E. 4

a) Le droit suisse est basé sur la liberté de congé. Il en résulte que, en principe, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié librement moyennant respect du délai de congé contractuel ou légal. Ce droit fondamental de chaque contractant de mettre fin unilatéralement au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énumère, de façon non exhaustive, les cas dans lesquels un congé apparaîtra abusif. Les motifs les plus souvent invoqués sont le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité d'une partie (art. 336 al. 1 let. a CO) ou le congé représailles

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/12710/2005-3 - 11 -

* COUR D'APPEL *

lorsqu'une partie fait valoir des dispositions découlant de son contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO).

Aux termes de l'art. 335 al. 2 CO, la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. En introduisant cette obligation de motivation, le législateur a voulu faciliter, à l'égard de la partie à laquelle le congé a été notifié, la preuve du caractère abusif du congé ; mais il n'a pas voulu pourtant l'en libérer. C'est la raison pour laquelle le Tribunal Fédéral a posé le principe selon lequel le travailleur ne pouvait se contenter d'affirmer que les motifs de résiliation invoqués par l'employeur étaient inexacts sans, de son côté, indiquer le véritable motif abusif de la résiliation (ATF 121 III 60 consid. 3b). Dans la jurisprudence précitée, le Tribunal Fédéral oblige ainsi l'employé à indiquer le véritable motif abusif de la résiliation.

Dans une jurisprudence plus ancienne (SJ 1993 p. 360 consid. 3a), le Tribunal Fédéral s'est montré plus nuancé sur le sujet. S'il a aussi posé que, sur le motif du congé, le fardeau de la preuve incombe à la partie demanderesse, il a reconnu que la preuve, ayant pour objet des éléments subjectifs – à savoir le motif réel de l'employeur –, peut être difficile à rapporter. Aussi a-t-il précisé que 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 cependant pas pour effet d'en renverser le fardeau qui reste à la partie demanderesse, l'employeur devant de son côté concourir à la preuve à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé. Cette présomption de fait a rencontré l'approbation d'une grande partie de la doctrine (Rehbinder, Commentaire bernois n° 11, ad. art. 336 ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Lausanne 1997, p. 274 ; Staehelin / Vischer, Commentaire zurichois, n° 36 ad. art. 336).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/12710/2005-3 - 12 -

* COUR D'APPEL *

Cette jurisprudence a pour but de permettre aux travailleurs de faire valoir leurs droits en présence d'un licenciement abusif dont la preuve est difficile à rapporter. Elle n'a pas en revanche pour but d'ouvrir une brèche béante qui permette à chaque travailleur d'invoquer la preuve par indices au motif qu'il existait des tensions avec son employeur. C'est en effet

un truisme que d'affirmer un état de tension ou de mécontentement de part et d'autre qui prévalait peu avant le licenciement. Il convient de rappeler que le principe de la liberté de résiliation est un droit fondamental pour les contrats de durée indéterminée, l'exception se traduisant par l'interdiction de mettre abusivement fin au contrat (Wyler, loc. cit., p. 397 ; ATF 127 III 86 = SJ 2001 I 320).

b) Il découle des explications fournies à la Cour d'appel que les absences de T_____, même justifiées pour cause de maladie, ont créé des désorganisations dans une petite structure qui comptait sur l'activité de son collaborateur qui animait le département et possédait des connaissances spécifiques dans son domaine. Compte tenu de la taille moyenne de l'entreprise (environ 6 ou 7 collaborateurs), il était en effet difficile de remplacer un collaborateur pour des périodes prolongées d'un à deux mois par année et le remplacement imposé par l'entreprise avait été mal vécu par la personne désignée pour suppléer T_____. La résiliation des rapports de service fondée sur les absences de T_____ n'est ainsi pas abusive dès lors que les motifs du congé sont avérés, étant précisé que la maladie, lorsqu'elle porte atteinte à la capacité de travail, n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation (ATF 127 III 86 = SJ 2001 I 320 ; SJ 1995 p. 798 ; Wyler, loc. cit. p. 400).

L'autre motif à l'appui de la dénonciation des rapports de service (arrivées tardives) s'avère également fondé. Il découle en effet de la procédure que T_____ a reçu un avertissement pour les libertés qu'il prenait avec les horaires de l'entreprise et que cette situation obligeait son supérieur hiérarchique à pallier les difficultés rencontrées par les arrivées tardives de T_____.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/12710/2005-3 - 13 -

* COUR D'APPEL *

Ce motif de résiliation est également établi de telle sorte que la dénonciation des rapports de service n'est pas abusive. La demande d'indemnité réclamée de ce chef par l'appelant sera rejetée.

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