

# **GE\_GERICHTE C/11232/2008 vom 23. Dezember 2009**

GE Cour de justice, 2009-12-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_11232\\_2008](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_11232_2008)

FR: GE\_GERICHTE C/11232/2008 du 23 décembre 2009

IT: GE\_GERICHTE C/11232/2008 del 23 dicembre 2009

## **Regeste**

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; ENTREPRISE INDUSTRIELLE; RÉSILIATION; CONTESTATION DU CONGÉ; OBSERVATION DU DÉLAI ; PÉREMPTION ; RÉSILIATION ABUSIVE; COMPENSATION DE CRÉANCES; CESSION DE CRÉANCE(CO) | La Cour réforme le jugement entrepris en ce sens que E1, employeur de T, n'était pas en droit de compenser le treizième salaire et l'indemnité pour vacances non prises en nature qu'il restait devoir à T au terme des relations de travail avec la dette de T envers la société E2. Cette dernière, certes propriétaire de E1, ne lui a toutefois pas cédé sa créance envers T. Les conditions de la compensation ne sont donc pas remplies. La Cour confirme en revanche que T n'a pas formé opposition au congé dans le délai légal et qu'aucun élément ne permet d'imputer cette carence à un comportement de E1 qui aurait pu laisser entendre à T qu'une solution favorable à ses intérêts allait être trouvée. | CO 336b ; CO 323b ; CO 120 ; CO 124 ; CO 125 ; CO 164 ; CO 165 ; CC 8 ; LJP 76 ; LPC 40

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'appel a été interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrite. Il est dès lors recevable. La cognition de la Cour d'appel est complète.

### **E. 2**

L'appelant réclame d'abord fr. 7'170.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

#### **E. 2.1**

A teneur de l'article 336 b CO, la partie qui entend demander l'indemnité pour résiliation abusive, doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à de la fin du délai de congé. L'action en justice doit être introduite dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption. La contestation du congé est donc soumise à deux conditions : elle doit être faite en la forme écrite et doit intervenir avant le jour où le congé prend fin. Le non respect de la forme prescrite ou l'écoulement du délai prévu entraîne la péremption du droit de contester le congé ( J-L. Duc / O. Subilia , C ommentaire du contrat individuel de travail , ad. art. 336 b, chiffre 4). Le travailleur ne pourra faire valoir ses droits devant les Tribunaux que s'il a strictement observé les règles de procédures relatives à la forme et au délai de l'opposition au congé. Une fois l'opposition formée, si les parties n'arrivent pas à une entente, celui qui a reçu le congé doit faire valoir ses droits devant la juridiction compétente dans le délai de 180 jours dès la fin des rapports de travail. Si le travailleur n'agit pas en justice dans ce délai et se contente par exemple d'une demande auprès de l'employeur, il perd irrévocablement la possibilité de faire valoir ses droits ( Brunner/Bühler/Bruchez/Waeber , C ommentaire du contrat de travail , ad. art. 336 b; R. Wyler , D roit du travail , p. 411 à 413). L'opposition au congé est

une manifestation de volonté soumise à réception. Dans une précédente décision, la Cour d'appel des prud'hommes de Genève avait jugé que la seule demande de motivation était insuffisante. Pour valoir opposition, il faut à tout le moins que le courrier contienne une remarque, même incidente, susceptible de faire comprendre le désaccord avec la résiliation du contrat (CAPH du 14/06/2000 en la cause C/17734/1999-3).

### **E. 2.2**

Dans certaines circonstances, le fait d'invoquer l'absence d'opposition écrite peut constituer un abus de droit. Tel est le cas lorsque l'employeur retient le salarié de formuler une opposition écrite par des discussions qui le maintiennent dans l'espoir d'une solution favorable à ses intérêts (SJ 1996 p. 330).

### **E. 2.3**

S'agissant du motif de licenciement, le Tribunal fédéral a rappelé dans un arrêt récent, que s'il admettait que le juge pouvait présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur apporte des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de résiliation invoqué par l'employeur, il ne fallait pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. Le congé signifié à l'employée ne peut donc être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral du 20 octobre 2009 - 4A\_346/2009 ).

### **E. 2.4**

Les premiers juges ont constaté qu'aucun des deux délais n'avait été respecté par l'appelant. Ils ont également relevé qu'à aucun moment l'appelant n'avait allégué, ni démontré, un quelconque abus de droit de l'intimée quant à une éventuelle opposition écrite au congé. La Cour fera sienne cette appréciation des faits qui ne souffre d'aucune critique. Dans son écriture d'appel, l'appelant reprend intégralement les explications développées dans sa demande en libération de dettes à savoir qu'il n'a appris qu'après le délai de congé conventionnel que l'intimée l'avait licencié pour le remplacer par un collègue engagé un mois plutôt pour faire le même travail mais avec une rémunération moindre. La Cour relèvera d'abord que le collègue en question était déjà en fonction au moment du licenciement de l'appelant et que c'est l'appelant qui avait fait son contrat de travail. Elle relèvera ensuite qu'entendu sous serment, ce collègue a indiqué qu'après le départ de l'appelant le poste de ce dernier avait été réparti entre un collègue et lui et qu'aucun autre collaborateur n'avait été engagé pour le remplacer, ce témoin indiquant en outre avoir, ainsi que nombre de ses collègues, de nombreuses années d'activité au sein de l'entreprise. En résumé, l'appelant n'a pas établi que les motifs de licenciement indiqués dans la lettre du 12 juillet 2006, à savoir une réorganisation interne de la société était un prétexte pour confier ses responsabilités à un collaborateur moins rémunéré qui lui serait apparu après l'échéance du délai de congé. Il n'a pas non plus établi avoir été d'une quelconque manière retenu de faire opposition dans le délai de congé par des discussions qui l'auraient maintenu dans l'espoir d'une solution favorable à ses intérêts.

### **E. 3**

L'appelant réclame également fr. 22'829.25 à titre de remboursement sur retenue sur ses indemnités de vacances et de participation au treizième salaire. Il conteste la compensation invoquée par l'intimée en raison d'une prétendue créance de E2\_\_\_\_\_ SA. Les premiers juges ont considéré que l'intimée avait uniquement compensé sa créance avec l'indemnité de

vacances et le treizième salaire, de sorte qu'il n'était pas limité par l'art. 323b CO

### **E. 3.1**

Lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles (art. 120 al. 1 CO); le débiteur peut opposer la compensation même si sa créance est contestée (art. 120 al. 2 CO); la compensation d'une créance prescrite peut être invoquée, si la créance n'était pas éteinte par la prescription au moment où elle pouvait être compensée (art. 120 al. 3 CO). La compensation n'a lieu qu'autant que le débiteur fasse connaître au créancier son intention de l'invoquer (art. 124 CO). Lorsque le compensé, à l'instar de l'appelant, conteste l'existence ou la quotité de la créance opposée en compensation, il incombe en règle générale au compensant d'en prouver la réalité, conformément à l'art. 8 CC (AEPLI, Commentaire zurichois, n. 148 ad art. 120 CO; Jeandin, Commentaire romand, n. 18 ad art. 120 CO).

### **E. 3.2**

L'art. 125 ch. 2 CO exclut, sauf accord du créancier, la compensation des créances dont la nature spéciale exige le paiement effectif entre les mains du créancier, telles que les aliments absolument nécessaires à l'entretien du débiteur et de sa famille. La compensation suppose donc l'absence de clause d'exclusion au sens de l'art. 125 CO (cf. ATF 128 V 224 consid. 3b p. 228; 126 III 361 consid. 6b p. 368).

### **E. 3.3**

Dans les limites fixées par l'art. 323b al. 2 CO, l'employeur peut compenser le salaire dû au travailleur avec une créance qu'il a envers celui-ci. Conformément aux règles générales sur la compensation qui s'appliquent à cette hypothèse (Schönenberger/Staehelin, Commentaire zurichois, art. 323b CO no 9 in fine), il faut en tous les cas que la créance de l'employeur soit exigible (cf. art. 120 al. 1 CO; R. Wyler, op. cit., p. 203). Si nécessaire, il convient toutefois d'examiner si l'application éventuelle de l'art. 323b al. 2 CO n'autorisant la compensation que dans la mesure où le salaire est saisissable ne fait pas obstacle à la compensation.

### **E. 3.4**

L'art. 164 al. 1 CO dispose que le créancier peut céder son droit à un tiers sans le consentement du débiteur, à moins que la cession n'en soit interdite par la loi, la convention ou la nature de l'affaire. Aux termes de l'art. 165 al. 1 CO, la cession n'est valable que si elle a été constatée par écrit. La forme écrite doit couvrir tous les points objectivement et subjectivement essentiels de la cession: identité des personnes directement concernées (cédant, cessionnaire et débiteur cédé) et volonté du cédant de céder une créance déterminée ou à tout le moins déterminable (TF 4A\_248/2008 du 1<sup>er</sup> septembre 2008, consid. 3.2; cf. également ATF 105 II 83 consid. 2 p. 84).

### **E. 3.5**

En l'occurrence, le créancier du prêt, E2\_\_\_\_ SA et l'intimée forment deux entités juridiques distinctes, bien que la seconde soit propriété de la première, étant précisé, s'agissant de cette dernière, que D\_\_\_\_ en est l'ayant droit économique majoritaire. Lors de l'audience de comparution personnelle devant la Cour, l'intimée a indiqué que E2\_\_\_\_ SA ne lui avait pas cédé - même partiellement - sa créance contre l'appelant découlant du contrat de prêt qui les liait. Cette réponse est d'ailleurs corroborée par la procédure qui ne contient aucune cession

écrite de créance de E2\_\_\_\_\_ SA à l'intimée. Dès lors, n'étant pas créancière de l'appelant, l'intimée ne pouvait valablement compenser sa dette envers ce dernier, dette découlant du droit au treizième salaire et aux vacances, avec la créance détenue par E2\_\_\_\_\_ SA envers l'appelant pour le prêt qu'elle lui avait octroyé. Il en découle que l'intimée reste devoir à l'appelant fr. 22'829.25

#### **E. 4**

L'intimée a encore conclu à la condamnation de l'appelant à une amende de procédure.

##### **E. 4.1**

La procédure prud'homale consacre en général le principe de la gratuité, sous réserve de l'émolument de mise au rôle, comme en l'espèce, lorsque le montant litigieux excède 30'000 fr., ainsi que la compensation des dépens et des frais de justice. Le juge peut toutefois mettre ceux-ci à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire (art. 76 al. 1 in medio LJP). La témérité sous-entend que la démarche du plaideur est dénuée de toute chance de succès ou qu'une partie se comporte de manière inadmissible pendant la procédure (cf. également l'art. 40 LPC). Si une demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir, elle n'est pas encore téméraire (Mémorial 1990, p. 2943). En cas de témérité grave, le juge peut en outre infliger une amende de 2'000 fr. au maximum (art. 76 al. 1 in fine LJP). A l'exception du cas du plaideur téméraire, la procédure prud'homale ne prévoit pas le versement de dépens comprenant une participation aux frais d'avocat d'une des parties.

##### **E. 4.2**

En l'espèce, l'appelant n'est débouté que de ses conclusions d'appel concernant le licenciement abusif. Il obtient en revanche la totalité de ses conclusions concernant le paiement de ses vacances et de sa participation au treizième salaire. On ne saurait dès lors qualifier sa démarche de téméraire. Partant, la conclusion de l'intimée concernant la condamnation à une amende de procédure sera rejetée.

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